



Organización
Internacional
del Trabajo

1

Panorama **TEMÁTICO** **Laboral**

Transición a la Formalidad en América Latina y el Caribe

1

Panorama **TEMÁTICO**
Laboral

Transición a la Formalidad
en América Latina
y el Caribe



Organización
Internacional
del Trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2014
Primera edición 2014
Segunda impresión 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 rights@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.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Panorama Laboral Temático: Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2014. 80 p.

ISSN: 2413-5178 (versión impresa)

ISSN: 2413-6581 (versión web pdf)

Economía informal, empleo informal, trabajador independiente, empleo de jóvenes, productividad, trabajo doméstico, política gubernamental, sector privado, países en desarrollo, América Latina y el Caribe.

Publicado también en inglés: Thematic Labour Overview: Transition to Formality in Latin America and the Caribbean, 2014.

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 digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a: ilopubs@ilo.org.

Impreso en Perú

ADVERTENCIA

El uso del lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

TÍTULOS DE ESTA SERIE

Panorama **TEMÁTICO** **1** Transición a la Formalidad
Laboral en América Latina
y el Caribe

Panorama **TEMÁTICO** **2** Pequeñas empresas,
Laboral grandes brechas

ÍNDICE

Presentación	7
Evolución y características del empleo informal	9
Sector informal y empleo informal	9
Características del empleo informal	11
Experiencias de formalización en América Latina y el Caribe	18
Enfoque integrado	18
Mejorando la capacidad económica (productividad)	21
Normas	25
Incentivos	30
Fiscalización	39
Conclusiones	44
Crecimiento económico: condición necesaria pero no suficiente	44
Necesidad de un enfoque integrado y comprensivo	45
Desafíos	46
Bibliografía	49
Anexo estadístico	53

Presentación

Luego de un periodo prolongado de crecimiento económico y de reducción del desempleo, el interés académico y político en la región de América Latina y el Caribe en materia laboral ha virado hacia las condiciones de trabajo y, en particular, la elevada informalidad que caracteriza a los mercados de trabajo. Si bien este fenómeno se ha reducido moderadamente en años recientes, aún existen alrededor de 130 millones de trabajadores con empleo informal en la región.

La informalidad es una situación con múltiples causas, de gran magnitud y, al mismo tiempo, altamente heterogénea, caracterizándose por un agudo déficit de trabajo decente. Muchas de las personas en la economía informal están expuestas a condiciones de trabajo inseguras, tienen déficit de calificación y sus oportunidades de formación son casi inexistentes. Sus ingresos suelen ser irregulares, variables y más bajos de los que se perciben en la economía formal. Las jornadas laborales son más extensas. Estos trabajadores y trabajadoras no están normalmente representados ni pueden ejercer el derecho a la negociación colectiva. Se trata, en definitiva, de una situación altamente vulnerable porque el trabajo en la economía informal está efectivamente fuera del alcance de los regímenes de seguridad social y de la legislación.

Ante la constatación de que el crecimiento por sí solo no resolverá este problema, diversos países de la región vienen desarrollando medidas específicas para facilitar la transición a la formalidad. Algunas de estas medidas ya tienen algún tiempo de existencia y cuentan con análisis sistemáticos, mientras que otras son más recientes y sus resultados aún deben ser evaluados. Muchas de ellas tratan de solucionar un problema específico, observándose un énfasis marcado en la simplificación de procedimientos administrativos. En la mayoría de los casos se suele separar los temas institucionales de los temas económicos. Con menos frecuencia –aunque crecientemente– se ha adoptado una estrategia integral con múltiples intervenciones coordinadas, lo que resulta deseable.

En el presente documento se analizan, con datos recientes, las características más importantes del empleo informal en la región, así como las iniciativas de política pública más notorias ejecutadas en varios países de América Latina y el Caribe. Un análisis más sistemático de este fenómeno, así como la generación de mayor conocimiento sobre las políticas y sus resultados, harán posible una más rápida transición de la economía informal a la economía formal en la región.

El tema es de la más alta prioridad. En 2014, en la Conferencia Internacional del Trabajo, los constituyentes de la OIT han iniciado una discusión normativa sobre la Transición a la Formalidad que culminará en la Conferencia de 2015. El instrumento y las conclusiones resultantes de esta discusión servirán de guía para el diseño e implementación de políticas más eficaces en materia de formalización a nivel mundial.

Elizabeth Tinoco
ADG
Directora Regional de la OIT
para América Latina y el Caribe

Evolución y características del empleo informal

La informalidad es un tema amplio y complejo que abarca situaciones distintas y se manifiesta de diferentes formas en diversas realidades. Esto a veces lleva a confusiones conceptuales y puede dar lugar a recomendaciones de política diferentes, dependiendo del aspecto que se enfatice. Sus causas se asocian a múltiples factores económicos e institucionales, entre otros.¹ Como indica un informe reciente de OIT (2013a), hay un creciente consenso respecto de que no será posible lograr un desarrollo incluyente si no se hacen extensivos los derechos y oportunidades a los trabajadores de la economía informal. La persistencia de una economía informal muy extendida es incompatible con la realización de avances importantes en la consecución de los objetivos del trabajo decente y mina la capacidad de las empresas para ser más productivas.² En esta sección, además de discutir brevemente los conceptos y mediciones sobre informalidad, se analizan las características más notables de la informalidad en América Latina y el Caribe.

Sector informal y empleo informal

La conceptualización y medición de la informalidad han evolucionado en el tiempo.³ En términos de medición, el sector informal, un concepto difundido en las décadas de los años setenta y ochenta, sobre todo a través del Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) de la OIT, era definido con base en el tamaño de las empresas y la categoría ocupacional, como una forma de aproximarse a los sectores de baja productividad.⁴ En 1993, la XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) adoptó una Resolución sobre las Estadísticas del Empleo en el Sector Informal, que propuso

-
- 1 En las definiciones de empleo informal y sector informales se hace generalmente referencia a un diverso número de regulaciones (regulaciones laborales, seguridad social, impuestos, regulación de la operación de los negocios, entre otras).
 - 2 OIT (2013a)
 - 3 El término "economía informal" introducido en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2002, hace referencia al conjunto de "todas las actividades desarrolladas por trabajadores y unidades económicas que están – en la ley o en la práctica – no cubiertos o insuficientemente cubiertos por acuerdos formales" (OIT 2012).
 - 4 La medición del sector informal, de acuerdo a PREALC, incluía a los ocupados en empresas pequeñas no modernas, los trabajadores independientes con exclusión de los profesionales universitarios, y los que trabajan en el servicio doméstico. (PREALC 1976).

una nueva definición de "sector informal" con un énfasis en la descripción de las características de la unidad de producción y cómo estas son administradas.⁵

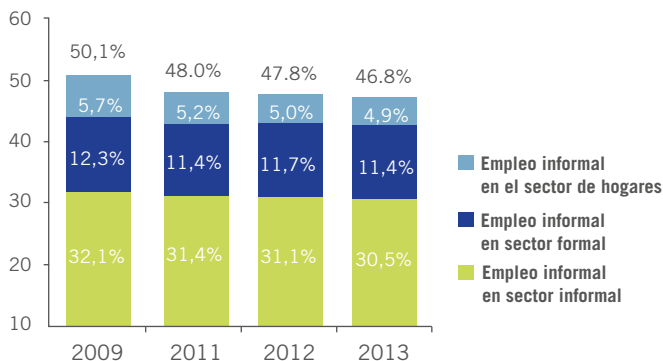
Posteriormente, en el año 2003, la XVII CIET adoptó una Directriz sobre la Medición Estadística del Empleo Informal, complementaria de la Resolución de 1993, la cual se enfocó en las características de los puestos de trabajo. Esto generó una conceptualización más amplia del fenómeno de la informalidad, ya que además de considerar a los ocupados en el sector informal, incorporó el seguimiento a formas de empleo que se encuentran al margen del conjunto de derechos socio-laborales definidos en la legislación nacional, siendo uno de ellos el no pago de la contribución a la seguridad social producto de la relación laboral. Así, se especificó que el término "empleo informal" incluye al empleo en el sector informal (definido por las características de las unidades de producción) y al empleo informal fuera del sector informal (definido por las características de los puestos de trabajo).

Tomando en consideración los criterios establecidos en la Resolución de la XV CIET (1993) y la Directriz de la XVII CIET (2003), se observa que en 2013 el porcentaje de empleo informal ascendió a 46,8% del empleo total (no agrícola), una proporción menor a la registrada en 2012.⁶ Sin duda, el escenario económico y la aplicación de políticas específicas –como veremos en las siguientes secciones– han contribuido a esta tendencia de reducción de la informalidad en la región.

5 A partir de esta resolución, el término "sector informal" quedó asociado a la forma (organizativa, administrativa, tecnológica, etc.) en que operan dichas unidades de producción para la generación de bienes y servicios orientados al mercado. Estas presentan los rasgos característicos de las empresas de los hogares, es decir, no tienen una personería jurídica, no llevan una contabilidad auditable, ni están registradas conforme a la legislación nacional.

Este avance conceptual permitió incluir la definición de empresa del sector informal en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) aprobado por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Según OIT (2013b), "la inclusión en el SCN se consideró esencial, pues era un requisito para la identificación del sector informal como entidad separada en las cuentas nacionales y, por consiguiente, para la cuantificación de la contribución del sector informal al PIB."

6 Los datos de empleo en esta publicación difieren de los publicados previamente por OIT para 13 países y para la PEA ocupada considerando los rangos de edad definidos en cada país. En esta publicación se utilizan datos para la Población Ocupada de 15 años a más en 14 países. Ver detalles en notas del Cuadro A1 del Anexo.

Gráfico 1. América Latina y el Caribe (14 países): tasa de empleo informal no agrícola por componentes

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

Características del empleo informal

De los tres componentes que integran el empleo informal, 30,5% corresponde al empleo informal en el sector informal, representando casi dos tercios del empleo informal no agrícola total.⁷ Este sector corresponde mayoritariamente a empleadores y trabajadores por cuenta propia, así como a asalariados de unidades de producción informales no registradas, cuyos problemas más frecuentes son la escasa dotación de capital y la pequeña escala de operaciones, lo que les dificulta alcanzar un adecuado nivel de productividad y volúmenes de producción suficientes.

El segundo componente en importancia es el empleo informal en el sector formal, que representó 11,4% del total de ocupados no agrícolas. En este caso, la causa principal de la informalidad es el incumplimiento del marco normativo, principalmente por desconocimiento de la ley, por incapacidad económica o por debilidad institucional. El tercer componente es el empleo informal en el sector de hogares (en su mayoría servicio doméstico) que representó 4,9% del empleo total en 2013.

El empleo informal se ha reducido en los tres componentes mencionados entre 2009 y 2013. Reconocer la existencia de estos distintos componentes de la informalidad permite apreciar su heterogeneidad y, al mismo

7 En este informe nos referimos al empleo informal no agrícola. El empleo informal en la agricultura presenta particularidades que es necesario analizar con detalle específico. Una mayor discusión al respecto se puede encontrar en el manual de medición de la informalidad de la OIT (2013c).

tiempo, plantea el desafío de diseñar políticas diferenciadas y específicas para cada colectivo a fin de facilitar el tránsito a la formalidad.

Al desagregar por categoría ocupacional (Cuadro 1), las mayores tasas de informalidad a 2013 corresponden a la modalidad de los trabajadores por cuenta propia (82,3%) –que por el hecho de ser propietarios o administrar unidades sin personería jurídica o no registradas, caen dentro del sector informal–, seguidos de los trabajadores domésticos (77,5%) y los asalariados de microempresas de máximo 10 trabajadores (58,6%).⁸ Entre estas tres categorías se concentra el 79% del total de trabajadores informales en los países analizados. La tasa de empleo informal en microempresas es más de 4 veces la observada en empresas de más de 10 trabajadores (14,4%), con grandes diferencias entre países.

Cuadro 1. América Latina (14 países): tasa y composición del empleo informal no agrícola según categorías ocupacionales 2013 (%)

Categoría Ocupacional	Tasa de empleo informal en cada categoría	Composición del empleo informal*
TOTAL	46,8	100
Asalariados (incluye empleadores)	33,7	52,7
De sector público	15,9	4,3
De empresas privadas (*)	32,9	38,1
1 a 10 trabajadores	58,6	27,8
Más de 10 trabajadores	14,4	9,4
De hogares	77,5	10,3
Cuenta Propia	82,3	40,9
Trabajadores familiares auxiliares	100,0	5,3
Otros	96,7	0,0

Nota: (*) No se muestra a los asalariados y empleadores de empresas privadas de tamaño desconocido en el cuadro.

Fuente: OIT con base en encuestas de hogares de los países seleccionados.

8 La categoría de trabajador familiar auxiliar (no remunerado) muestra un 100% de informalidad porque, por definición y ante la vulnerabilidad que implica el no recibir ingresos, todos los trabajadores en esta categoría son considerados con empleo informal sin importar el sector (formal o informal) en el que se encuentren ocupados.

La distribución del empleo informal afecta a ciertos colectivos más que a otros. En el Cuadro 2 se puede observar que las mayores tasas de empleo informal se encuentran entre las mujeres (49,7%) en comparación con los hombres (44,5%), aunque al contar con una mayor participación en el mercado laboral, los hombres componen una mayor parte del empleo informal. Cabe resaltar que si bien las mayores reducciones en la tasa de informalidad la han experimentado las mujeres, aún existen importantes brechas entre las tasas de informalidad de hombres y mujeres en varios países de la región.

Se observa una relación negativa entre el nivel educativo alcanzado y la tasa de informalidad, pues a medida que los trabajadores obtienen mayores calificaciones, también tienen mayores posibilidades de acceder a mejores empleos, registrados y con beneficios sociales. Entre los trabajadores sin ningún tipo de instrucción o solo nivel educativo primario, casi 2 de cada 3 contaba con un empleo informal en el año 2013. Estos porcentajes se van reduciendo a medida que los trabajadores alcanzan mayores niveles educativos. Así, los trabajadores con educación secundaria tenían una tasa de informalidad de 46,2%, mientras que aquellos que contaban con estudios superiores técnicos y universitarios sólo 26,3%.

Se observa que el empleo informal se ha reducido en todas las categorías ocupacionales, particularmente entre los asalariados de empresas de más de 10 trabajadores (parte del "sector formal" de la economía). Sin embargo, también se aprecia que persiste el hecho que alrededor del 80% del total del empleo informal se concentra en categorías ocupacionales como los trabajadores por cuenta propia, los asalariados de empresas de hasta 10 trabajadores y los trabajadores del sector de hogares.

Las ramas de actividad con mayores tasas de empleo informal son la construcción (68,6%) y comercio, restaurantes y hoteles (55,7%); destacando además el hecho que entre ambas representan alrededor del 50% del empleo informal en la región. Otras ramas de actividad con alta informalidad pero con menor contribución al empleo informal total son transporte, almacenamiento y comunicaciones (49,7%) y servicios (41,2%). Estos cuatro sectores son los que han reducido su tasa de informalidad entre 2009 y 2013 en menor medida que el resto. Los sectores de manufactura (38,8%), minería (28,3%), establecimientos financieros (26,2%) y electricidad, gas y agua (10,0%), por el contrario, son los que presentan menores tasas de empleo informal y mayores reducciones en el periodo de referencia.

A medida que se incrementan los ingresos de los individuos las tasas de informalidad son menores. Así, el quintil más pobre tiene una tasa de empleo informal de 72,5% mientras que el quintil más rico de 29,8%. La relación entre formalización y desigualdad es compleja (OIT-CEPAL 2014) aunque existe evidencia de una correlación estrecha entre ambas variables (Maurizio, 2014). Ambas representan en dimensiones distintas el mismo fenómeno: la exclusión. Esto implica que en la reducción de la desigualdad, una clave es la formalización, es decir, la incorporación a la modernidad de casi la mitad de la fuerza laboral que aún no participan en formas de producción formales, y/o no están reconocidos ni protegidos por los marcos jurídicos nacionales.

Cuadro 2. América Latina (14 países): tasa del empleo informal no agrícola (2009-2013) (%)

	2009	2011	2012	2013
Empleo informal no agrícola	50,1	48,0	47,8	46,8
Género				
Hombre	47,2	45,5	45,2	44,5
Mujer	53,8	51,1	51,1	49,7
Edad				
Jóven (15 a 24 años)	60,2	56,3	56,9	55,7
Adulto (25 a más años)	47,7	46,0	45,7	44,9
Nivel educativo				
Primario y sin nivel	66,6	64,8	65,3	64,4
Secundario	47,5	46,7	46,8	46,2
Superior	28,2	27,3	27,0	26,3
Categoría ocupacional				
Asalariado sector público	15,7	15,4	15,4	15,9
Asalariado sector privado* (incluye empleadores)	36,2	34,0	33,7	32,9
Microempresa (1 a 10 trabajadores)	61,4	59,7	60,3	58,6
Empresas con más de 10 trabajadores	17,2	15,1	15,1	14,4
Independientes	85,0	83,7	83,2	82,3

(continúa...)

	2009	2011	2012	2013
Asalariado de hogar (trabajo doméstico)	80,1	78,1	79,3	77,5
Trabajador Familiar Auxiliar	100,0	100,0	100,0	100,0
Rama de actividad				
Explotación de minas y canteras	32,4	30,5	28,2	28,3
Industria manufacturera	43,2	40,6	39,4	38,8
Electricidad, gas y agua	11,1	10,0	9,2	10,0
Construcción	73,1	71,6	70,1	68,6
Comercio, restaurantes y hoteles	59,1	56,6	57,1	55,7
Transporte almacenamiento y comunicaciones	53,6	51,3	50,7	49,7
Establecimientos financieros	33,6	31,7	26,9	26,2
Servicios	42,4	40,2	42,2	41,2
Quintiles de ingreso				
1° Quintil	77,2	73,8	73,2	72,5
2° Quintil	64,2	61,7	61,2	59,7
3° Quintil	55,3	53,2	53,2	51,9
4° Quintil	45,0	43,3	42,9	41,9
5° Quintil	31,7	30,9	30,8	29,8

Nota: (*) No se muestra a los asalariados y empleadores de empresas privadas de tamaño desconocido ni a la categoría "Otros" en el cuadro.

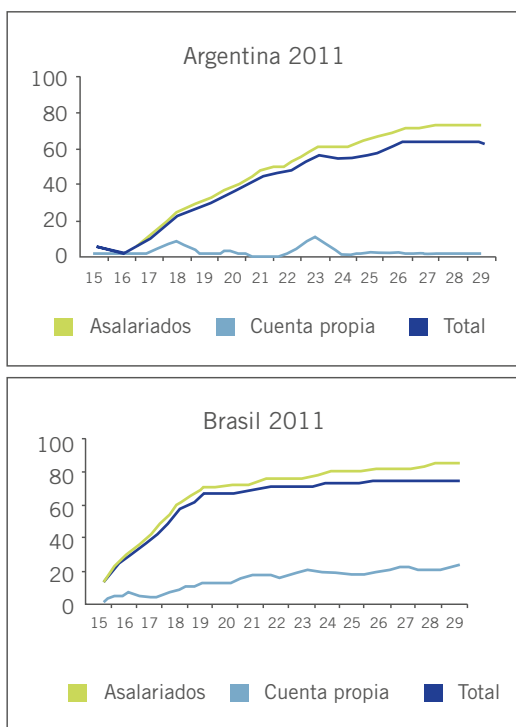
Fuente: OIT con base en encuestas de hogares de los países seleccionados.

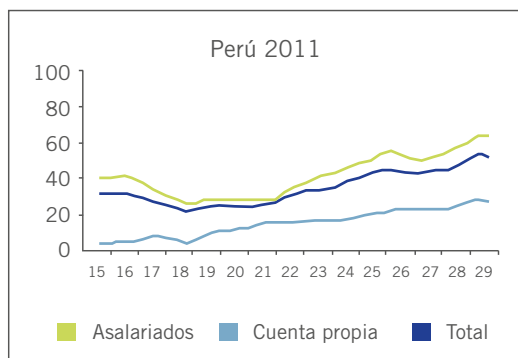
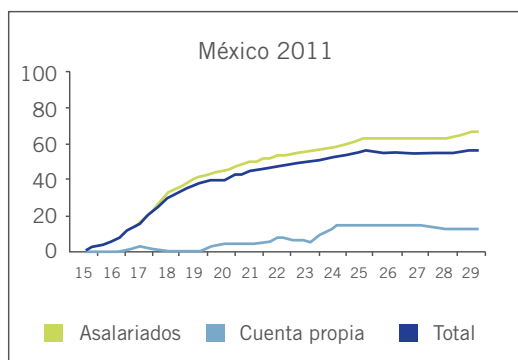
La informalidad es mayor entre los jóvenes de 15 a 24 años (55,7%) que entre los adultos (44,9%). Cabe destacar que según un informe reciente de OIT (2014), la informalidad afecta en mayor medida a los jóvenes de 15 a 19 años lo cual podría ser un indicio que las trayectorias laborales se estarían iniciando con empleos informales sin beneficios sociales o en unidades de producción no registradas. Dicho informe remarca también que entre las diferentes transiciones que enfrentan los y las jóvenes (transición a la paternidad o maternidad, transición de la escuela al trabajo, transición educativa, a la emancipación, etc.), una de las más notables pero al mismo tiempo menos estudiadas es la transición al empleo formal.

En general, esta transición depende del tipo de trayectoria laboral que realice la persona joven. En los países analizados, quienes abordan

una trayectoria con empleo asalariado tienen más probabilidades de iniciar con empleos formales desde la juventud. Quienes inician con empleos por cuenta propia quedan prácticamente al margen de la formalidad, sobre todo de la protección social. Por otro lado, la forma en que los asalariados transitan a la formalidad difiere también entre países y depende de los diferentes esquemas institucionales existentes (gráfico 2).

Gráfico 2. Transición a la formalidad en la juventud en países seleccionados





Fuente: OIT (2014a).

El límite a la formalización de la juventud está dado, sin duda, por los niveles de formalidad existentes en el mercado de trabajo como un todo, lo cual refleja que no es posible plantearse políticas de formalización juvenil al margen de las políticas de formalización en general.

Todas estas características del empleo informal tienen importantes implicaciones en términos de políticas porque se requiere una aproximación consistente con la realidad de cada grupo y realidad en particular. Además, ello implica, como ha sugerido la OIT (2013a), la necesidad de poner en marcha un enfoque integrado a la hora de definir políticas que faciliten la transición a la formalidad.

Experiencias de formalización en América Latina y el Caribe

Diversos países de la región han iniciado o están realizando esfuerzos importantes para hacer frente al desafío de la informalidad y, de hecho, se ha observado una tendencia a la reducción en la región. Esta es una constatación no trivial en una región donde por décadas creció y se acumuló el empleo informal. Con la finalidad de analizar cuáles fueron las políticas implementadas por varios países de la región y si estas pueden ser asociadas con las reducciones de empleo informal observadas, en el marco del Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe – FORLAC – de la OIT se realizó una serie de análisis en varios países.⁹

La mayor atención al tema de la informalidad en la región parte de la constatación de que la magnitud del problema representa una amenaza para el desarrollo económico, competencia desleal para las empresas y un espacio donde se producen frecuentes violaciones a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, dando lugar a casos de trabajo infantil, trabajo forzoso y discriminación. Además, la informalidad está asociada a una menor capacidad de organización y representación por parte de los interlocutores sociales, por lo que trabajadores y empleadores no pueden ejercer libremente su derecho de libertad sindical y negociación colectiva.

Enfoque integrado

El informe sobre transición de la economía informal a la economía formal presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en 2014 ha destacado que, en los casos en que se han adoptado enfoques integrados, los resultados en cuanto a formalización han sido más robustos.¹⁰ Dicho informe menciona además que un enfoque integrado debería priorizar aspectos como el crecimiento económico sostenido con empleo de calidad, la mejora del entorno normativo,

9 Como parte del programa FORLAC se ha publicado una serie de Notas sobre experiencias de formalización en 10 países (ver http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_245613/lang-es/index.htm) y una Nota Regional (OIT 2014b). Además, se han publicado documentos sobre temas específicos como políticas de formalización de micro y pequeñas empresas (OIT 2014c) y regímenes de monotributo en América Latina (OIT 2014d). Aunque existen también experiencias interesantes de los actores sociales, este documento se concentra en las políticas públicas, es decir aquellas impulsadas principalmente por los gobiernos de la región.

10 OIT (2013a).

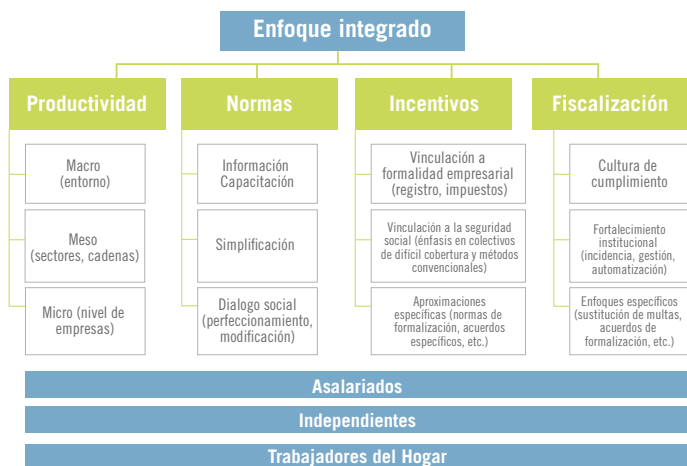
el fortalecimiento de la institucionalidad, la promoción del diálogo social, la organización y representación, el fomento de la igualdad y la lucha contra la discriminación (por ejemplo, en los casos del empleo femenino o la migración laboral), el apoyo a la iniciativa empresarial, el desarrollo de competencias profesionales, la financiación, la ampliación de la protección social y el desarrollo económico local (Gráfico 3).

Gráfico 3. Enfoque integrado de la transición a la economía formal



Fuente: OIT (2013a).

Aun cuando un enfoque de este tipo esté ausente en la mayoría de países de la región, el análisis realizado por OIT (2014b) en 10 países que lograron reducir su tasa de empleo informal revela que los países han utilizado al menos cuatro vías principales para facilitar el tránsito hacia la formalidad. El Gráfico 4 muestra que la formalización ha sido abordada, de un lado, a través de acciones orientadas a generar en las empresas las condiciones para crecer y hacer sostenible ese crecimiento, en conjunto con acciones destinadas a elevar la capacidad de las unidades económicas para cumplir con los estándares o normas existentes. Por otro lado, también se han realizado iniciativas con el objetivo principal de aumentar la capacidad o fortaleza institucional de las economías para hacer cumplir los estándares, en la que se incluyen las tres vías restantes. El esquema también muestra la necesidad de aproximaciones específicas a colectivos como los asalariados, los trabajadores por cuenta propia (independientes) y los trabajadores domésticos o del hogar, relacionadas con los cuatro ejes principales de actuación.

Gráfico 4. Políticas públicas de transición a la formalidad en países de América Latina y el Caribe

Fuente: Elaboración propia.

En relación a intervenciones articuladas, recientemente varios países iniciaron acciones que combinan múltiples intervenciones, a través de leyes o estrategias de formalización. En Argentina, en 2014 se aprobó la Ley de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral,¹¹ que complementó diversas iniciativas que ya se habían implementado. En Brasil, también en 2014, se aprobó el Plan Nacional de Combate a la Informalidad.¹² México impulsó desde 2013 el Programa de Formalización del Empleo y en 2014 el Programa Federal "Crecamos Juntos".¹³ En 2014, en Perú se aprobó el Plan Nacional de Diversificación Productiva (PNDP) con una meta de reducción de la informalidad de 10 puntos porcentuales a 2021

11 Ley N° 26940. Las acciones propuestas, que incluyeron una instancia de diálogo social, incluyen además el fortalecimiento de la inspección laboral e incentivos económicos para el registro a la seguridad social y acciones para favorecer la formalización de sectores de alta informalidad (Bertranou y Casanova 2014).

12 Plano Nacional de Combate à Informalidade dos Trabalhadores Empregados (PNCITE). El plan prevé la integración de diversas políticas para permitir la formalización de 17 millones trabajadores que actualmente no cuentan con acceso a beneficios previsionales.

13 Para mayor información, véase <http://empleoformal.stps.gob.mx>

y 20 puntos porcentuales a 2030.¹⁴ Además, se aprobó la Estrategia Sectorial del Ministerio de Trabajo para la Formalización Laboral con una meta de reducción de cuatro puntos de la informalidad a 2016.¹⁵ En otros países, se discute actualmente estrategias de este tipo, con enfoque multidimensional. Esto permite avizorar una tendencia a la implementación de estrategias integradas en el futuro de la región.

Las estrategias combinadas también pueden implementarse en ámbito local. Un ejemplo de este tipo de intervenciones es el proyecto "Promoviendo el respeto a los derechos laborales de los trabajadores de la economía informal en Costa Rica, El Salvador y Honduras", auspiciado por el Departamento de Estado de los Estados Unidos de América y ejecutado por la Oficina de la OIT para América Central, que ha concentrado gran parte de sus intervenciones en el nivel municipal, sobre todo a través del dialogo social y la búsqueda de consensos específicos. Los planes consensuados incluyeron procesos de organización, capacitación y desarrollo empresarial formal, así como medidas para la simplificación de trámites, disminuyendo así obstáculos para el tránsito hacia la formalidad. También, se han desarrollado alianzas con programas de apoyo a jóvenes sin empleo, iniciativas para el desarrollo de emprendimientos de mujeres y asistencia técnica a los institutos de estadísticas.¹⁶

Mejorando la capacidad económica (productividad)

La capacidad económica tanto de empresas como de trabajadores es un determinante fundamental para la formalidad. Un indicador sintético de esta capacidad es la productividad. En esta materia, América

14 El PNDP tiene como objetivo "generar nuevos motores de crecimiento económico que lleven a la diversificación y la sofisticación económica, la reducción de la dependencia a los precios de materias primas, la mejora de la productividad, el aumento del empleo formal y de calidad, y un crecimiento económico sostenible de largo plazo" (Decreto Supremo N° 004-2014-PRODUCE).

15 R.M. N° 205-2014-TR.

16 El proyecto también ha tenido incidencia en el ámbito nacional, apoyando la formulación y el debate de ante-proyectos de ley para la protección de trabajadores por cuenta propia, incluyendo el acceso a la seguridad social, en El Salvador y Honduras. Además, se ha trabajado con las centrales sindicales de Costa Rica, El Salvador y Honduras para facilitar la organización y formación de trabajadores en la economía informal, a través del desarrollo de una cartilla pedagógica y la capacitación de dirigentes sindicales. Con las organizaciones de empleadores, especialmente las cámaras de pequeñas y medianas empresas, se han desarrollado procesos de capacitación utilizando la metodología "Inicie y Mejore su Negocio" de la OIT, que ha permitido la certificación de cientos de emprendedores, especialmente mujeres y jóvenes, en los tres países.

Latina y el Caribe enfrentan considerables desafíos, ya que si bien el producto por trabajador ocupado ha crecido en la última década, lo ha hecho a un ritmo menor que el promedio mundial, al punto que se estima que en 2014 éste último sobrepasará al promedio de la región.¹⁷ Diversos factores contribuyen a esta tendencia incluyendo la falta de inversión, rezago tecnológico, brechas de infraestructura, déficits educativos, etc.

Además, la región se caracteriza por una elevada heterogeneidad y tendencia a la desarticulación productiva que hace posible que sectores de alta productividad crezcan con escasa vinculación a sectores menos productivos, donde se concentra la mayor parte del empleo. Se trata pues de un tema principal para que los esfuerzos de formalización sean sostenibles en el tiempo.

El análisis de las experiencias analizadas ha permitido identificar que, en materia de productividad, los países de la región han operado en tres niveles principales. En primer lugar, al nivel de políticas macroeconómicas, las experiencias estudiadas muestran que las disminuciones del empleo informal en los últimos años han ocurrido en un contexto de crecimiento alto, en comparación con décadas previas. La mayoría de los países de la región aprendieron de crisis pasadas y acompañaron un contexto internacional favorable con políticas económicas prudentes en el plano monetario y fiscal. En algunos casos de crisis, el control de variables claves como la inflación y el uso de políticas monetarias proactivas con el crecimiento y la expansión del gasto público con criterios contracíclicos han permitido además proteger puestos de trabajo formales. Es claro que existe una relación entre nivel de actividad económica y formalización, aun cuando también es cierto que el impacto del crecimiento económico en la formalización depende de las características y la composición del mismo.¹⁸

17 OIT (2013d).

18 Algunos factores que pueden influenciar el ritmo de formalización son la intensidad de uso de mano de obra o capital, si los sectores que están impulsando el crecimiento se dirigen hacia el mercado interno o externo, la existencia o no de incentivos, entre otros.

Recuadro 1. Incremento de la productividad a nivel microeconómico: el programa SCORE

El programa SCORE (Sustaining Competitive and Responsible Enterprises) de la OIT promueve la cooperación entre trabajadores y la gerencia en el lugar de trabajo para mejorar la productividad de las pequeñas empresas, sus condiciones laborales y la calidad del empleo. Mediante un cambio de estilo gerencial y relaciones de cooperación y diálogo entre administradores y operarios en el lugar de trabajo, se observa una mejora del clima laboral, una reducción de la accidentalidad, una producción más limpia y un incremento de la productividad de las empresas.

El programa es modular y se enfoca al desarrollo de relaciones colaborativas. Contiene 5 módulos de formación y asistencia técnica especializada en el lugar de trabajo en: (i) cooperación en el lugar de trabajo (único módulo obligatorio), (ii) calidad: gestión del mejoramiento continuo, (iii) gestión del recurso humano, (iv) producción más limpia, y (v) salud y seguridad en el trabajo. En el programa participan trabajadores, representantes sindicales y la gerencia con la asistencia de expertos locales que hacen seguimiento a la implementación de planes de mejoramiento empresarial, elaborados y consensuados entre los trabajadores y gerentes.

SCORE está siendo aplicado en varios países de la región y del mundo. En Bolivia, una experiencia innovadora de diálogo social tripartito usa SCORE para fortalecer las relaciones laborales en el sector industrial en La Paz y El Alto, lo que ha permitido mejorar la comunicación entre la gerencia y los trabajadores, el orden y limpieza en los lugares de trabajo, e institucionalizar equipos de trabajo entre sindicatos y gerencia. En Colombia se trabajó con el sector floricultor y textil, en alianza con el Servicio Nacional de Aprendizaje y la Fundación ANDI, lo que permitió mejorar las condiciones de trabajo de más de 4.300 trabajadores en 35 empresas. Más recientemente, en Perú, en coordinación con el Consejo Nacional Tripartito de Seguridad y Salud en el Trabajo se han iniciado labores con nueve empresas agroexportadoras en tres regiones del país para fomentar una mayor cooperación y seguridad y salud en el trabajo.

En segundo lugar, la productividad ha sido también estimulada en sectores específicos, en un plano que podría ser denominado como "meso económico." Intervenciones en este nivel resultan necesarias aun en un contexto de crecimiento económico vigoroso y su resultado en materia de empleo dependerá de la intensidad en el uso de la mano de obra de los sectores que lo dinamizan, de la existencia de encadenamientos productivos que activen la demanda de trabajo o de

políticas públicas de fomento hacia determinados sectores o regiones. Algunos países han utilizado también mecanismos específicos para elevar la productividad y mejorar las competencias, tanto empresariales como laborales. Por ejemplo, México cuenta con el programa federal "Programa de Apoyo para la Productividad",¹⁹ así como un sistema actualizado y en línea de medición de la productividad laboral y los salarios. Cuenta también con un sistema nacional de competencias (CONOCER), en el que los estándares se construyen con participación de los interlocutores sociales y la vinculación con la productividad se da a partir de la definición de los contenidos de las competencias. Brasil cuenta con institutos de investigación y seguimiento al desempeño de sectores económicos clave. La retroalimentación en consejos tripartitos de análisis a nivel nacional ayuda a la orientación de los programas y la apropiación de las herramientas diseñadas por parte de los interlocutores sociales. Brasil, Ecuador, México y Perú han vinculado las compras estatales a la formalización del empleo en las empresas proveedoras. En algunos casos, esto tiene un enfoque de cadena de valor, con la idea de vincular a los segmentos informales de estas cadenas a la formalidad. El Desarrollo Económico Local (DEL), con enfoque territorial, también contribuye en esta dimensión al fomentar el crecimiento de economías locales y conectarlas con cadenas de valor y mercados nacionales e internacionales.

En tercer lugar, se han emprendido acciones de nivel microeconómico por las vías del fortalecimiento tecnológico, del capital humano, o de modos de organización de la producción en las empresas, atendiendo situaciones de rezago tecnológico, sobre todo en empresas de menor tamaño, así como a los déficits en formación para el trabajo y para la organización empresarial. El hecho de que sólo 2 de cada 10 unidades económicas de menor tamaño superen el segundo año de operación es prueba de que algo debe cambiar en la formación emprendedora.²⁰

El desarrollo emprendedor supone la adquisición de un conjunto de competencias para la sostenibilidad de la empresa y la ejecución de la idea de negocio, pero también el fortalecimiento de "competencias blandas" como trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación efectiva, el aprendizaje permanente o la capacidad de innovación, entre otras.

19 Véase <http://www.stps.gob.mx>

20 La mayor parte de los diagnósticos de la situación de las micro y pequeñas empresas en la región señalan la falta de canales de comercialización de sus productos como una limitación al crecimiento y la sostenibilidad (Zevallos: 2007, Obando y otros: 2008).

La formalización de las empresas y del empleo requiere la existencia de un entorno adecuado para un desarrollo sostenible de las empresas. La OIT cuenta con algunas herramientas para la evaluación de los entornos para empresas sostenibles, así como metodologías para estimular el desarrollo productivo y mejorar las condiciones del empleo (ver Recuadro 1) que intentan vincular el desarrollo productivo con la calidad del trabajo. Otras iniciativas que se orientan al desarrollo de capacidades gerenciales y tecnológicas de trabajadores y de micro y pequeña empresa (MYPE) son las desarrolladas por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia y, en Brasil, por el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SINEI) y el Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas (SEBRAE). En todos los casos cabe señalar que el objetivo de formalización no es necesariamente directo sino una acción resultante del crecimiento sostenido del negocio.

Las políticas de empleo también pueden ser útiles para el fomento de la formalización. En México existen varios programas orientados a la capacitación laboral para incorporarse al mercado laboral formal. Tales son los casos de las "Jornadas de Acercamiento Laboral Específico" en Nuevo León, donde se brinda capacitación gratuita a buscadores de empleo que integran la bolsa de trabajo del Servicio Estatal de Empleo. Desde 2013 se han realizado 133 jornadas y colocado a 16.300 personas en empleos formales. El Programa "Jóvenes al Empleo" apoya a personas entre 16 y 29 años sin experiencia laboral, ofreciendo hasta un mes de salario a quienes las contraten y becas de capacitación. En 2013 hubo 4 mil egresados; de ellos, 2.885 encontraron empleo formal. En ambos casos, los programas tienen un carácter temporal.

Normas

En esta dimensión, las experiencias analizadas permiten identificar que se ha operado en varios ámbitos complementarios. El primero de ellos tiene por objetivo mejorar o aumentar la información y el conocimiento de los derechos y las obligaciones a los empleadores, trabajadores y a la población en general. De hecho, es una constatación de la realidad que muchas unidades económicas no conocen completamente qué implica tener una empresa formal o trabajadores formales, o los trámites de registro para constituir una empresa formal o para registrar a trabajadores en las entidades encargadas de la seguridad social, por ejemplo.

En esa línea, la estrategia de Redes de Formalización en Colombia difunde información sobre lo que implica la formalidad en sectores

económicos y territorios con alta incidencia de informalidad. En Argentina también se avanzó con una campaña de concientización sobre la problemática de la informalidad laboral y las ventajas de la formalización, así como en Ecuador con la campaña "Trabajo Digno" realizada en el año 2010.

Otras iniciativas de difusión de conocimiento sobre los trámites y procedimientos necesarios para realizar el registro de una empresa formal o de trabajadores son, por ejemplo, el Fondo de Educación Previsional en Chile, que fue fundado con los objetivos de capacitar e informar a las micro y pequeñas empresas (MYPE) acerca de la relevancia de la seguridad social. En Colombia, el Portal Nacional de Creación de Empresas ofrece información sobre apertura de empresas.

Cuadro 3. Algunas experiencias de difusión de información sobre formalización

País	Experiencia	Descripción
Argentina	Campaña de concientización (Plan Integral de Combate al Empleo no Registrado)	Como parte del "Plan Integral de Combate al Empleo no Registrado" se llevó a cabo un proceso de concientización social sobre la problemática de la informalidad por medio de una campaña sistemática de sensibilización, a través de medios masivos de comunicación. Ella gira alrededor de las ventajas de cumplir con las obligaciones laborales y tributarias y la protección social que se deriva de su cumplimiento. A través del Plan de Responsabilidad Social Empresarial, las empresas líderes concientizan a sus clientes y proveedores sobre la necesidad y obligación de cumplir con las normas laborales.
Colombia	Colombia se formaliza	Reúne un conjunto de programas con el objetivo de fomentar la formalización empresarial y laboral de Colombia, como las Ruedas de Formalización y las Brigadas de Formalización. Además, este proyecto es llevado a cabo por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y ha realizado convenios con La Corporación para el Desarrollo de las Microempresas.
	Redes de Formalización	Ejecuta acciones en los campos de la promoción, la capacitación, la orientación, el acompañamiento, la intervención en la afiliación, el seguimiento y el control de los proyectos, estrategia y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores en Colombia, incluyendo la vinculación al Sistema de Protección Social.

(continúa...)

País	Experiencia	Descripción
Ecuador	Campaña "Trabajo digno"	Esta campaña se lanzó en el año 2010 para promover el cumplimiento de las obligaciones laborales, inicialmente en el empleo doméstico (Trabajo doméstico digno) y desde 2011 para todo tipo de empleo. Es un programa de inspecciones que busca concientizar a los trabajadores y empleadores sobre sus derechos y obligaciones. Inicialmente se realizaron campañas de comunicación a través de los principales medios de comunicación televisivos, radiales y escritos, acompañadas de brigadas que ofrecían información en las principales vías de las grandes ciudades.

Fuente: elaboración propia con base en Bertranou, Casanova y Lukin (2013) y página web de experiencias mencionadas.

Un segundo ámbito es el de la adecuación o simplificación de regulaciones o procedimientos. Las iniciativas en este sentido son variadas y muchas veces se combinan con otro tipo de herramientas, sean incentivos o sanciones. Los ámbitos de aplicación de las simplificaciones generalmente involucran el aspecto tributario, laboral, la afiliación a la seguridad social, la creación de empresas, la unificación de trámites, entre otros. En muchos casos se trata de procedimientos optativos dirigidos a un segmento en específico como la microempresa, por lo que su aplicación no es general.

Las experiencias en este campo son numerosas. En Chile, con la promulgación de la Ley N° 20494 de 2011 (agilización de trámites para el inicio de actividades de nuevas empresas), se buscaba la creación formal de empresas, en relación con la meta del gobierno de aumentar la tasa neta de creación de empresas. La ley agilizó los procedimientos para la obtención de la patente municipal y modificó el código tributario para contar de inmediato con los documentos tributarios electrónicos, sin que haya necesidad de una visita previa por parte de funcionarios fiscales. Otra iniciativa importante fue la creación de la plataforma "Tu empresa en un día" (creada según Ley 20659 de 2013) que permite el registro electrónico y gratuito para constituir o modificar una empresa. Consiste en un formulario digital que reemplaza algunos requisitos tradicionales (como escritura pública, publicación en el diario Oficial, etc.), es gratuita y genera de inmediato un número de identificación tributaria con el que la empresa puede empezar operaciones de inmediato. Durante los primeros 5 meses de

funcionamiento más de 10 mil empresas utilizaron la plataforma para la creación de su negocio.²¹

Cuadro 4. Algunas experiencias de simplificación administrativa

País	Experiencia	Descripción	Resultados
Brasil	Simples (1996) Super Simples (Simples Nacional, 2006)	Permite apertura inmediata de negocio Simplificación en declaración y pago de impuestos (ver cuadro 5 para otras características)	Ver cuadro 5
Chile	Ley de agilización de trámites (2011)	Agilización de trámites para inicio de empresas	Reducción de 8 a 7 trámites, de 22 días a 7 días y 25% del costo.
	Tu empresa en un día (2013)	Registro electrónico y gratuito para constituir una empresa	Registro de 10 mil empresas en los primeros 5 meses
Colombia	Decreto anti-trámites (2012)	Eliminación y simplificación de trámites, reduciendo el costo y tiempo para formalizar una empresa	
	Centros de Atención Empresarial (2001)	Servicios integrados de información y asesoría para la creación de empresas para constituir las en un solo día y un solo lugar a bajo costo	Reducción de trámites, puntos de contacto y de 45%-76% en costo. Las ciudades con CAE reportaron un 5% más de empresas matriculadas respecto a ciudades sin CAE.
Panamá	Panamá Emprende (2007)	Permite apertura de negocios en un día a través del registro electrónico. El "Aviso de operación" reemplaza todos los trámites y registros previos	

(continúa...)

21 Otras iniciativas fueron la "Ley de la microempresa familiar" (Ley 19749 de 2001) o el Portal PREVIRED, a través del cual las diferentes empresas pueden declarar impuestos y realizar un pago único por concepto de seguridad social. Para mayor información ver OIT (2014d).

País	Experiencia	Descripción	Resultados
Guatemala	Ventanilla Ágil (2006) y Programa de Simplificación de Trámites	Un solo punto de contacto y un solo trámite para el registro e inscripción de empresas	La apertura requería 59 requisitos, 10 formularios, 10 pagos, 15 visitas a instituciones y 17 días hábiles. Ahora solo requiere 9 requisitos, 1 formulario, 1 pago, 3 visitas y 1 día.

Fuente: elaboración propia con base en Deelen (2014) y página web de experiencias mencionadas.

En Colombia se propuso un "Decreto anti-trámites" (Decreto N° 19 de 2012) y la creación de los Centros de Atención Empresarial (CAE), que proveen de servicios integrados de información y asesoría para constituir empresas en un solo día y en un solo lugar a bajo costo, y el Portal Nacional de Creación de Empresas. Otras iniciativas en este sentido incluyen el proyecto "Panamá Emprende" (adoptado por Ley N° 5 de 2007), la "Ventanilla ágil" y el "Programa de Simplificación de Trámites" de Guatemala, la Ley N° 8220 de protección al ciudadano del exceso de trámite y requisitos en Costa Rica, entre otras.

En Brasil también se introdujeron modificaciones en los procesos de creación de empresas. Se creó el registro en el Portal del Emprendedor, mediante el cual un negocio se inscribe automáticamente en el Catastro de Personas Jurídicas (lo que facilita abrir cuentas bancarias) y recibe un certificado de funcionamiento provisional (6 meses), tiempo en el que el municipio debe entregar el permiso de operación. En Argentina se destacan durante 2003 – 2013 los programas de simplificación tributaria, gobierno electrónico y de ventanilla única a nivel municipal y provincial.

En Uruguay se nivelaron aportes patronales jubilatorios a la seguridad social por sectores productivos y se flexibilizaron condiciones de acceso a beneficios de programas tradicionales. Es el caso de la reforma al Seguro de Salud (en 2008) con la integración gradual de jubilados, menores y cónyuges; la reforma al Seguro de Desempleo (también en 2008), con la cual se establecieron beneficios para situaciones de crisis y para beneficiarios con empleo secundario; un subsidio especial de desempleo para algunos sectores económicos, la flexibilización de condiciones de acceso a prestaciones de pensiones, y la equiparación de derechos laborales de los trabajadores domésticos. También se amplió la cobertura de las asignaciones familiares a todos los titulares de los hogares beneficiados.

La simplificación también refiere al pago de obligaciones laborales periódicas, integrando la liquidación de los distintos aportes por trabajador en una sola planilla y facilitando el abono por medios electrónicos, tal como se hace en Colombia (sistema PILA), Costa Rica (SICERE) o Brasil (eSocial).

En algunos casos, la simplificación vino unida a la generación de incentivos, sobre todo tributarios, como veremos más adelante. Estos elementos no sólo contribuyen a facilitar la formalización de actividades económicas sino que indirectamente favorecen una mejora en la coordinación inter-institucional entre oficinas de la administración y la modernización tecnológica.

En cualquier caso, OIT (2014c) destaca que la simplificación de procedimientos puede mejorar el registro de la unidad económica pero esto no siempre ni necesariamente conduce a la formalización del empleo, por lo que es necesario complementar estas iniciativas con otras específicas.

Un tercer ámbito complementario identificado en esta dimensión radica en la activación de procesos de diálogo, negociación y consulta para impulsar las mejoras en las normas y regulaciones. El desarrollo del diálogo social en sus diferentes modalidades resulta clave para dotar de legitimidad y de sustentabilidad a los cambios en las normas y regulaciones. Este ha sido el caso en algunas de las reformas recientes en la región.

Incentivos

Diversos gobiernos de la región han diseñado y puesto en marcha incentivos a la formalización con múltiples variantes.

Una primera vía han sido los mecanismos asociados a la tributación, sobre todo para unidades económicas de menor tamaño, incluyendo en algunos casos al trabajo por cuenta propia. De hecho, varios países de la región cuentan con esquemas específicos simplificados en materia de contabilidad, declaración y pago de impuestos. Según un estudio reciente de OIT, al menos 15 países de la región cuentan con un régimen de tributación simplificada. En Perú, por ejemplo, existe un Régimen Único Simplificado (RUS) para personas naturales y microempresas –que les permite el pago de una cuota fija y la exoneración de los impuestos a las ventas y a la renta– y un Régimen Especial de Impuesto a la Renta (RER) –que establece una tasa fija sobre ingresos netos mensuales, aunque sin excluir el pago del impuesto general a las ventas–.

Cuadro 5. Algunas experiencias de incentivos tributarios en ALC

País	Experiencia	Descripción	Algunos Resultados
Argentina	Monotributo	<p>Régimen opcional y simplificado para contribuyentes que integra diferentes tributos y contribuciones (Impuesto a las ganancias, al valor agregado, al régimen previsional público y el seguro de salud) en una cuota fija mensual. Los requisitos de acceso son sencillos y el monto de pago se define de acuerdo a un cálculo de ingresos brutos, superficie donde se lleva a cabo la actividad y energía consumida. Se ofrece un incentivo al cumplimiento (reintegro equivalente al valor mensual del impuesto integrado si el contribuyente paga a tiempo durante un año). Se espera que los dueños de micro y pequeñas empresas se registren en este régimen al tener la posibilidad de acceder al Programa Médico Obligatorio, a la unificación de aportes con otros familiares y contar con el derecho a la Prestación Básica Universal (pensión).</p>	<p>Incremento de casi 800 mil contribuyentes entre 2007 y 2013. Concentración gradual de los contribuyentes activos en las categorías más bajas.</p>
Brasil	<p>Simples (Ley N° 9317 de 1996) y Super Simples o Simples Nacional (Ley Complementaria N° 123 de 2006)</p>	<p>Este mecanismo de tratamiento tributario diferenciado para las micro y pequeñas empresas unificó 5 impuestos federales y la contribución a la seguridad social en un solo pago. Con Super Simples se unificaron 8 impuestos. El pago es único y progresivo en función de los tramos de ventas anuales de las empresas. Otros incentivos de este régimen son la eliminación del requisito de llevar contabilidad y la posibilidad de presentar una sola declaración anual para el pago de impuestos de carácter federal, estatal y municipal en una sola fecha (considerando para ello la renta bruta acumulada de los 12 meses anteriores y el sector económico).</p>	<p>Según Pochmann (2014), el impacto en la formalización fue reducido hasta la creación de Super Simples. Schwingel y Rizza (2013) indican que el número de micro y pequeñas empresas que adoptaron el SUPER SIMPLES pasó de 2.5 millones en 2007 a 4.4 millones en el año 2012.*</p>
	<p>Ley del Microemprendedor Individual (Ley Complementaria N° 128 de 2008) - SIMEI</p>	<p>Este régimen está dirigido a cuentapropistas que no facturan más de 60 mil reales anuales (27 mil dólares de Estados Unidos), con máximo un empleado con salario mínimo y sin participación en ninguna otra empresa. Según este régimen, es posible pagar un monto fijo mensual que incluye contribuciones a la seguridad social y exenciones del pago de varios impuestos. Con el registro, el microemprendedor tiene derecho a la pensión básica de vejez, invalidez, subsidio por enfermedad y maternidad, etc. Si desea acceder a otros beneficios del régimen general puede cambiar de estatus, pagando una diferencia por ello.</p>	<p>Luego de la formalización, un 60% de los empresarios señaló que su facturación aumentó, 41% que no cambió, y solo un 3% que disminuyó. Casi 8 millones de inscritos a SIMPLES y SIMEI.</p>

(continúa...)

País	Experiencia	Descripción	Algunos Resultados
Uruguay	Monotributo	Este esquema se orienta a trabajadores de actividades simples y que laboran en la vía pública, así como a trabajadores por cuenta propia y sus cónyuges colaboradores. La modificación del año 2007 amplió las actividades incluidas en ese tributo simplificado y de menor costo, incluyendo actividades que se desarrollan en pequeños locales y predios privados o públicos.	A fines del año 2012, la cantidad de empresas afiliadas al Banco de Previsión Social bajo la modalidad de monotributo superó las 26 mil: 7 veces la cifra de junio 2007.
	Monotributo Social (MIDES)	Régimen especial para emprendimientos personales o asociativos (hasta 4-5 socios) al cual pueden acceder las personas que integran hogares por debajo de la línea de pobreza o en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Los límites de facturación anual son idénticos a los del Régimen de Monotributo. Proporciona cobertura previsional a cambio de un aporte reducido en sustitución de las contribuciones de seguridad social y de todos los impuestos nacionales vigentes incluidos los que gravan la importación. Además, los contribuyentes pueden gozar de cobertura médica a través de Fondo Nacional de Salud, con un pago adicional.	Amarante y Perazzo (2013) encuentran un lento pero sostenido aumento del porcentaje de cobertura de este régimen respecto del universo potencial. Los principales obstáculos serían el número de actividades incluidas y el bajo nivel de ingresos de los potenciales contribuyentes.
	Régimen de IVA Mínimo para la Pequeña Empresa	Este régimen está dirigido a las pequeñas empresas comerciales o industriales, cuya facturación anual no supere cierto límite indexable. Se exige un pago mínimo mensual en concepto del impuesto al valor agregado (IVA) y se exime del Impuesto a la Renta de Actividades Económicas (IRAE) y del Impuesto al Patrimonio Empresarial. Se contempla un mecanismo de aplicación reducida y gradual del IVA y de los aportes patronales durante los dos primeros ejercicios económicos en actividad.	

Fuente: elaboración propia con base en Cetrángolo, Goldschmit, Gómez Sabaini y Morán (2013).

* Se debe tener en cuenta el contexto en el que se dan estas reformas, y que es de un década de crecimiento económico sostenido, escenario que contribuyó también a la consolidación de la actividad económica.

En algunos países se han vinculado los incentivos tributarios con las contribuciones a la seguridad social integrando diversos aportes e impuestos en un solo tributo. En Uruguay y Argentina estos esquemas se denominan "monotributo" e implican la reducción de obligaciones para contribuyentes pequeños y el acceso a esquemas específicos de la seguridad social.

En Brasil el Sistema SIMPLES integra diversos impuestos federales con pagos a la seguridad social para micro y pequeñas empresas. Existe también un mecanismo específico para cuentapropistas denominado Sistema del Micro Emprendedor Individual (SIMEL), en el que por la vía de un pago reducido (5% del Salario mínimo) se obtiene el derecho a registro tributario y certificado fiscal para acceder a mercados y crédito; derecho a pensión de jubilación, asistencia médica por enfermedad y licencia de maternidad.

Más recientemente, en 2014 el gobierno de México aprobó el Programa Federal "Crecamos Juntos" orientado a micro y pequeñas empresas con el objetivo de facilitar el tránsito de la informalidad a la formalidad ofreciendo recompensas por ello, eliminando los requisitos para superar los obstáculos a la formalización y llevando a cabo acciones de comunicación que permitan a la población conocer el programa y valorar las ventajas de la formalidad.²² El programa crea un nuevo Régimen de Incorporación Fiscal con la opción de un Sistema Simplificado con los siguientes beneficios:

- ▶ A partir de 2015, este permitirá a las empresas con Régimen de Pequeños Contribuyentes (REPECO) pasar al nuevo régimen de manera automática. Para las empresas del Régimen Intermedio la incorporación es opcional si sus ingresos son menores a 2 millones de pesos anuales.
- ▶ Descuentos del impuesto sobre la renta (ISR) de 100% en el primer año, 90% en el segundo año y así sucesivamente hasta el décimo año.
- ▶ Si la empresa no expide facturas y tiene ingresos anuales menores a 100 mil pesos están exentas del pago del IVA e impuesto especial sobre productos y servicios.
- ▶ Con la inscripción en el Régimen de Incorporación Fiscal es posible la afiliación al Instituto Mexicano de Seguridad Social con subsidio de 50% para aquellos trabajadores que no han

22 Más información en <http://www.crecamosjuntos.gob.mx>.

cotizado en los últimos 24 meses (acceso a seguro de salud, seguro por accidentes e invalidez, pensión de retiro, pensión de viudez u orfandad).²³

Otra vía de generación de incentivos ha sido la extensión de la protección social, sobre todo a colectivos de difícil cobertura como los trabajadores independientes, trabajadores de microempresas, trabajadores rurales, trabajadores domésticos, etc.²⁴. En estos casos se han utilizado mecanismos no convencionales de aseguramiento. Un ejemplo de este tipo de medidas son los mecanismos de aseguramiento colectivo, como los existentes en Argentina y Costa Rica (Cuadro 6).

23 Otros beneficios son:

- Declaraciones de ingresos y gastos cada dos meses a través de la página web.
- Simplificación de trámites de registro como contribuyente y de declaraciones periódicas.
- Acceso a créditos para vivienda y consumo.
- Acceso a financiamiento para la empresa.

24 Una selección de buenas prácticas en afiliación de trabajadores independientes se puede encontrar en Duran et al. (2013).

Cuadro 6. Algunos mecanismos no convencionales de aseguramiento

País	Experiencia	Descripción
Costa Rica	Convenios de aseguramiento colectivo	<p>Este mecanismo, establecido en los años setenta, consiste en que los trabajadores independientes agrupados en organizaciones, principalmente del tipo de asociaciones y cooperativas autogestionarias, pueden suscribir convenios de aseguramiento colectivo que alcanzan masivamente a todos sus afiliados. Bajo este esquema, la organización con la que se firma el convenio adquiere el compromiso de levantar una «planilla» o nómina mensual, recaudar las cotizaciones entre sus afiliados y transferirlas al Seguro Social.</p> <p>Para iniciar el proceso, la organización interesada envía una solicitud de afiliación; se requiere la comprobación de la personería jurídica de la organización y del número de afiliados. Una vez que la organización es acreditada, empieza el proceso de negociación. No se acepta la inclusión de trabajadores asalariados, ni trabajadores que no sean afines a la naturaleza de la organización. Los derechos de los afiliados por convenios son los mismos que los establecidos para los trabajadores asalariados.</p> <p>Las cuotas se fijan en función de las actividades que realiza la organización. Es la misma organización la que se encarga de ubicar a cada afiliado en la escala que se ajusta mejor a sus ingresos. La correcta ubicación está sujeta a comprobación mediante un muestreo que realizan los inspectores periódicamente. Las cuotas se ajustan anualmente en el momento en que el convenio es renegociado.</p> <p>El convenio se puede rescindir con tres meses de anticipación por cualquiera de las partes que lo suscriben, aún dentro del plazo de vigencia de un año.</p>
Argentina	Convenios de corresponsabilidad gremial	<p>Son acuerdos suscritos entre asociaciones de trabajadores con personería gremial y empresarios de la actividad rural, que tienen por finalidad el acceso a la cobertura de los diferentes subsistemas de la seguridad social para el trabajador y su familia. El empleador reemplaza el pago mensual de aportes y contribuciones destinados al sistema de la seguridad social por un pago diferido, englobado dentro de la denominada "tarifa sustitutiva", que se realiza en el momento más adecuado del proceso productivo, a través de un agente de retención definido por las partes en el convenio.</p> <p>Sólo pueden celebrar convenios de corresponsabilidad gremial las actividades de índole rural que, por la estacionalidad de las relaciones laborales y/o la alta rotación de la mano de obra, dificultan la recaudación y el control del cumplimiento de las obligaciones que se generan en concepto de recursos de la seguridad social.</p> <p>Los convenios tienen vigencia mientras ninguna de las partes declare su intención de dejarlo sin efecto. La tarifa sustitutiva, revisada de manera anual, es retenida por un agente establecido en el propio convenio. Durante su vigencia, los empleadores deben cumplir con la obligación de generar y presentar las declaraciones juradas mensuales. Las partes deben elevar el convenio a la Secretaría de Seguridad Social que, previa intervención de la AFIP y de la ANSES, procede a su homologación</p>

Fuente: elaboración propia con base en Durán (2009) y página web del Ministerio de Trabajo de Argentina.

En varios países se han creado programas subsidiados con la finalidad de aumentar la cobertura de la protección social. Ejemplos de ello son el plan de atención médica subsidiada AUGE de Chile, el programa de pensión no contributiva para los pobres BONOSOL de Bolivia, o las transferencias condicionadas como el Programa Oportunidades de México, Familias en Acción de Colombia o Avancemos de Costa Rica.²⁵ En el caso de las pensiones, algunos países cuentan con programas no contributivos que otorgan beneficios pequeños para personas pobres mayores (Argentina, Perú y Uruguay, entre otros).

La utilización de métodos no convencionales de afiliación ha sido mayor en colectivos de difícil cobertura, aunque la magnitud de su impacto final en los niveles de formalización requiere mayor evidencia, en muchos casos por lo reciente de las experiencias. El desafío, como es usual, es que el crecimiento de la afiliación implique también una mejora en los servicios de salud, en la pensión o en ambos. Los beneficios de salud pueden ser visibles en el corto plazo mientras que la pensión es un beneficio de largo plazo. No se trata sólo de un asunto de acceso sino también de características y calidad de la cobertura, ya que se debe recordar que estas personas se encuentran fuera del sistema y es necesario generar incentivos claros y visibles para su incorporación a la formalidad.

25 Existe evidencia de evaluaciones de programas de transferencia de ingresos como Bolsa Familia de que, a partir de su inclusión en el programa, la tasa de actividad de los miembros del hogar sube. Esto podría explicarse en el hecho de que un empleo – preferentemente formal- es lo que los hogares siguen deseando y precisamente existía una barrera caracterizada bien por la falta de recursos financieros o bien por falta de acceso a información relevante para buscar de modo más eficiente una oportunidad. Estos resultados afirman la necesidad de promover una mejor articulación entre las distintas políticas. Para mayor información, véase por ejemplo, IPEA (2013).

Recuadro 2. Formalización y trabajo doméstico

En América Latina hay casi 20 millones de personas en el trabajo doméstico. Dependiendo del país, este grupo representa entre el 7% y el 15% de las mujeres ocupadas. Se trata de una ocupación fundamentalmente femenina (83% de las personas ocupadas en este sector son mujeres).

En el mundo, sólo el 10% de este tipo de empleo se encuentra adecuadamente cubierto por la legislación en paridad con otros trabajadores, mientras que casi el 30% se encuentra totalmente excluido. La probabilidad de estar cubierto por la seguridad social es menor para una trabajadora doméstica que para un trabajador de la microempresa y que para los trabajadores por cuenta propia. Al ser llevado a cabo en los hogares o "puertas adentro", genera relaciones laborales distintas a las de otras ocupaciones, que pueden implicar abuso y explotación. Además, en varios países de la región se ha convertido en una ocupación de trabajadoras migrantes, lo que introduce esta dimensión como otra posible fuente de abuso laboral. La migración involucra muchas veces la delegación a parientes cercanos del cuidado de la familia que queda en la localidad o el país de origen, que implica una serie de dinámicas y transferencias entre las personas en el lugar de origen y de destino.

Además de las particularidades en la contratación y la exclusión en varias legislaciones, muchos sistemas de seguridad social no son aplicables a trabajadores con múltiples empleadores o que trabajan por horas, por lo que a veces el aseguramiento corre por cuenta del propio trabajador, o bien debe acudir a los mecanismos universales de atención. Esa es una de las razones de la implementación en varios países de mecanismos no convencionales de aseguramiento. Además, sigue siendo un empleo donde las posibilidades de control por parte de las autoridades son muy limitadas (por ser dentro del hogar) lo cual hace necesario establecer y documentar las "reglas de juego" entre patrono y trabajador desde el inicio de la relación laboral.

La región de América Latina ha avanzado en la ratificación del Convenio 189. A agosto de 2014 había 9 ratificaciones en la región. El desafío es generar mecanismos efectivos de servicios para este colectivo y realizar actividades como:

- ▶ Difusión masiva de información sobre derechos. Ejemplo de ello son las Ferias Laborales que se llevan a cabo en Costa Rica para informar a las personas migrantes de sus derechos.
- ▶ Diseño por parte de los ministerios de trabajo de un formato general (electrónico y físico), a disposición de empleadores y trabajadores que establezca con claridad las condiciones laborales (deberes y derechos).

- ▶ Contar con un espacio físico y virtual de información sobre los derechos de trabajadores. Debe recordarse que, en el trabajo en los hogares, los días de descanso son también aquellos cuando las oficinas públicas no atienden, por lo que debe existir una alternativa virtual a la oficina pública real.
- ▶ Transparentar las reglas de la relación laboral de forma de no violentar ni los derechos de los trabajadores ni la privacidad de los empleadores, sobre todo en los temas de inspecciones de trabajo.
- ▶ Posibilidades reales de defensa de los derechos laborales, con independencia del estatus migratorio de las personas (extranjeras).

En ocasiones se han generado incentivos para acceder a la cobertura de beneficios sociales mediante simplificación o ajuste de condiciones de elegibilidad, lo cual incentiva la formalización de los contratos. Es el caso, por ejemplo, de la reactivación de créditos prendarios, quirografarios e hipotecarios para los afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en Ecuador y las acciones de inscripción al Instituto Mexicano de Seguridad Social, así como las orientadas a promover la afiliación voluntaria de grupos tradicionalmente excluidos en México.

Uno de los colectivos de difícil cobertura en materia de seguridad social es el de trabajadores y trabajadoras domésticos, debido a la naturaleza de este trabajo. En este terreno se han ensayado diversas iniciativas. En Argentina y Colombia, por ejemplo, es posible que el empleador de una trabajadora doméstica pueda deducir la contribución a la seguridad social de su impuesto personal a la renta.

En muchos casos, el trabajo doméstico se encuentra fuera de la cobertura de las legislaciones laborales. Ha habido numerosos avances en la región en tiempos recientes, en línea con lo establecido en el Convenio 189 de la OIT. Persiste el desafío de la implementación de estas mejoras a través de medidas específicas, sobre todo desde la política pública (Recuadro 2).

Es importante enfatizar que las medidas para incentivar la formalización a partir de la asignación de beneficios a grupos específicos deben considerar la temporalidad óptima, la gradualidad del tránsito al régimen general y el alcance de la regulación. Se debe evitar siempre generar discriminación de un grupo de ciudadanos ante la ley y la precarización de las relaciones laborales por la reducción de estándares. La temporalidad permitiría que vayan mejorando sus condiciones

hasta el punto de que la decisión de formalizarse sea el resultado natural del proceso.

Asimismo, estos regímenes no deberían ser vistos primordialmente como vehículos de recaudación sino como mecanismos de inclusión o incorporación a la formalidad de un amplio sector de trabajadores que desarrollan sus actividades económicas en la economía informal e incluso la subsistencia.

Fiscalización

Finalmente, diversos gobiernos han desplegado acciones con el objetivo de incrementar la capacidad del Estado para hacer cumplir las normas, ya sea mejorando la información sobre las obligaciones y derechos laborales a la población, fortaleciendo las estructuras, dotaciones y procesos en las instituciones responsables de los servicios de inspección del trabajo y de seguridad social, aplicando sanciones o promoviendo acuerdos y alianzas con trabajadores y empleadores. La capacidad de cumplir las normas es directamente proporcional a su sencillez. De esta forma, todos los trámites públicos deben adecuarse al principio de simplicidad como fundamento de la institucionalidad pública. Así, si bien existen colectivos (como las microempresas o los trabajadores por cuenta propia) que por sus características requieren de un trato diferenciado, ello no debe implicar que para el resto de los particulares sea aceptable que los trámites sean complejos, lentos o costosos.

Lo anterior ayuda a reforzar la necesidad de seguir en un proceso permanente de simplificación administrativa partiendo de la buena fe de los emprendedores, siguiendo el principio del "silencio positivo" (afirmativa ficta), como sucede en el caso de Chile ya señalado. Este debe ser un principio universal de la legislación y no solo estar acotado a un grupo de empresas. Además es posible establecer un procedimiento único para la creación de empresas en una sola ventanilla (obligando al Estado a operar de manera coordinada en sus diferentes instancias como receptor y tramitador y promoviendo su fortalecimiento institucional). De esta forma el empresario (o cualquier ciudadano), no debería tener que ir a varias dependencias públicas para hacer un trámite, sino que el Estado debería contar con una oficina especializada que lo reciba y se encargue de las labores de back office. Con esto mejoraría también su nivel de coordinación interinstitucional, un resultado secundario positivo de una política integrada.

Además de la generación de mecanismos simplificados, es fundamental la difusión de estos procedimientos, tanto en sus beneficios como en las sanciones asociadas a su incumplimiento. En Paraguay,

el entonces Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT), a partir de 2008, implementó el Operativo Trabajo Decente, coordinando la participación conjunta de otras instituciones sectoriales involucradas, tales como la de transporte público, construcción, agropecuario y turismo, entre otros. Desde el Instituto de Previsión Social de este país se han desarrollado acciones destinadas a disminuir la evasión de contribuciones, cruzando información con otras entidades del sector público que se relacionan con empresas privadas. En Perú se implementó en 2008 el "Plan Reto" a través de brigadas de inspección.

En Ecuador también se han realizado campañas de difusión a través de medios de comunicación y brigadas de información, así como acciones de información, prevención, verificación y control en viviendas, como la Campaña Trabajo Doméstico Digno y su ampliación a todas las modalidades de trabajo en coordinación con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, incluyendo el control en empresas.

En otros casos, los gobiernos han fortalecido su capacidad de inspección incrementando el número de inspectores o modernizando la tecnología y las bases de información con las cuales operan. En Perú, se implementó un Plan de Inspecciones (Plan Reto) y se promovió el cruce de información entre la administración laboral y la administración tributaria a través de la Planilla Electrónica que permitió un incremento importante de la formalización, aumentando el registro de empresas y potenciando el alcance de la supervisión del Ministerio de Trabajo en el cumplimiento de las obligaciones laborales.²⁶ Además, en 2008 se creó la Superintendencia de Inspección Laboral (SUNAFIL). En Argentina también se fortaleció la inspección laboral a través de la asignación de mayores recursos humanos y tecnológicos y por medio de nuevos arreglos institucionales, aplicándose el Programa Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT), y más recientemente la aprobación de la Ley de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral.²⁷

De manera interesante en algunos países se han implementado novedosas estrategias de fiscalización utilizando nuevas tecnologías de información. En Argentina, los inspectores realizan sus labores llevando netbooks para añadir la información sobre los trabajadores revelados a

26 Se estima que la introducción de la Planilla Electrónica habría contribuido al registro de aproximadamente 535 mil empleos. Díaz (2014)

27 El porcentaje de trabajadores que vieron regularizada su situación, como producto del PNRT pasó de 0.5% del total de trabajadores no registrados a 1.2% entre 2005 y 2011. Véase Bertranoy y Casanova (2014).

una base de datos central instantáneamente, reemplazando las actas en papel que se realizaban anteriormente ("Inspector digital"). En Chile, es posible realizar denuncias en materia laboral a través de la página web de la Dirección del Trabajo. El único requisito es que las materias denunciadas no requieran revisión y/o análisis de documentación en la empresa y que estas no estén relacionadas a la terminación de un contrato.²⁸

Cuadro 7. Algunas experiencias de fortalecimiento de inspecciones

País	Experiencia	Descripción
Argentina	Programa Nacional de regularización del trabajo (2003)	Estrategia de fiscalizaciones a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de sus delegaciones regionales (38), la Dirección de Inspección Federal y las administraciones de las provincias y la Ciudad de Buenos Aires.
	Ley de promoción del empleo registrado y prevención del fraude laboral (Ley 26940 de 2014)	Fortalecimiento de las intervenciones destinadas a favorecer la formalización del empleo en la economía formal (fortalecimiento de la inspección laboral e incentivos económicos para el registro en la seguridad social)
Perú	Operativo Nacional sobre Registro de Trabajadores Obligatorio (Plan RETO)	Visitas de inspección que verificaban la incorporación en planilla de los trabajadores asalariados privados no registrados y del aporte del Seguro Social, extendido a todos los ámbitos regionales.
	Planilla Electrónica (agosto de 2007)	Mecanismo por el cual los empleadores de unidades económicas de tres y más trabajadores deben reportar mensualmente a la Superintendencia de Administración Tributaria la información correspondiente a sus trabajadores, prestadores de servicios, etc.
Chile (2001)	Sustitución de multas por capacitación (2001)	Dirigido a empleadores de micro y pequeñas empresas con infracciones a la normativa laboral o previsional. En vez de pagar una multa, se les invita a participar de un curso-taller sobre legislación laboral.

(continúa...)

28 Cabe destacar también que el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, creó una aplicación gratuita para smartphones (Timesheet App) que permite a los trabajadores calcular el salario que deben recibir por las horas trabajadas, de tal forma que puedan saber si sus empleadores están pagándoles correctamente. <http://www.dol.gov/opa/media/press/whd/whd20110686.htm>

País	Experiencia	Descripción
Colombia	Acuerdos de formalización (Resolución 2272 de 2012)	Acuerdos suscritos entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo donde se consignan compromisos concretos y evaluables de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia.
Ecuador	Fortalecimiento de las inspectorías de trabajo y sanción (2008)	Reestructuración y fortalecimiento de las inspectorías del trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales (MRL). Se activó un estilo más proactivo de visitas a nivel nacional y se incrementó el número de inspectores. Como parte de la campaña "Trabajo doméstico digno", inspectores del MRL visitaron casas de habitación y entrevistaron a las empleadas domésticas sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales del empleador.
Brasil	Actualización del Reglamento de la Inspección del Trabajo (Decreto 4552 de 2002)	Tiene como finalidad garantizar la aplicación de la legislación laboral. Describe la estructura organizacional de la inspección, las obligaciones y las prerrogativas de los inspectores del trabajo.
	Ley 11.890 de 2008	Modificó el sistema remunerativo de los inspectores del trabajo.
	Sistema de Registro Fiscal de las obligaciones tributarias, laborales y de seguridad social - eSocial (2013)	Unificación de los datos laborales, tributarios y de seguridad social vinculados a la contratación con un registro electrónico.

Fuente: Elaboración propia.

En otros casos se han generado esquemas específicos de inspección para facilitar la transición a la formalidad. En el año 2002, en Brasil se actualizó el Reglamento de la Inspección Laboral detallando obligaciones y prerrogativas de los inspectores del trabajo²⁹ y el sistema de remuneraciones de los inspectores.³⁰ También se creó la plataforma eSocial que unifica los registros laborales, previsionales y tributarios relativos a

29 Decreto N° 4552 actualizo el Reglamento que estuvo vigente desde 1965.

30 Ley 11.890 (2008). Se definió una nueva metodología incluyendo un Plan Plurianual con objetivos (temas prioritarios), estrategias y acciones a nivel regional, nacional y de cada Superintendencia Regional (SRTE). Para mayor discusión véase OIT (2010).

la contratación de trabajadores por parte de las empresas, facilitando la labor de los inspectores y el cumplimiento del pago de obligaciones de los empleadores a través de un canal único.

En Ecuador, el Ministerio de Relaciones Laborales ha reestructurado y fortalecido las inspectorías de trabajo contratando nuevos inspectores y mejorando sus condiciones salariales. También ha modificado su modelo de gestión de inspectorías por uno activo con visitas en sus siete direcciones regionales. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por su parte, ha emprendido acciones coactivas para el cobro de cotizaciones adeudadas. En México, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social difunde acciones de formalización entre empleadores y trabajadores y se desarrollan inspectorías laborales focalizadas en algunos estados. En Uruguay se ha mejorado la eficiencia de sus organismos recaudatorios, como la Dirección General Impositiva y el Banco de Previsión Social. En Chile existe un mecanismo de sustitución de multas por capacitación para micro y pequeñas empresas,³¹ y en Colombia existe la posibilidad de generar Acuerdos de Formalización.³²

31 Al año 2004, de las empresas que habían optado por pagar la multa el 13% volvió a cometer una infracción, mientras que el 12% de las empresas que recibieron la capacitación lo hicieron. Montero, Reinecke y Zapata (2006).

32 Según cifras oficiales, en 2013, más de 8 mil trabajadores lograron encontrar un empleo formal como resultado de los acuerdos de formalización laboral que ha promovido el Ministerio del Trabajo con 30 empresas públicas y privadas. <http://www.mintrabajo.gov.co/noviembre-2013/2555.html> (consultado el 9 de septiembre de 2014).

Conclusiones

La formalización representa un desafío principal para la región de América Latina y El Caribe en la actual década. La evidencia recogida de la experiencia en diferentes países de la región indica que en años recientes hubo una disminución de la informalidad, aunque las tasas de empleo informal son aún muy elevadas. Los sectores de alta informalidad siguen siendo los mismos de años atrás: trabajo por cuenta propia, empresas de menor tamaño y trabajo doméstico. En particular, la información disponible muestra que el grupo de cuentapropistas, asalariados en las empresas de menos de 10 trabajadores y el servicio doméstico representan el 79% del empleo informal en la región.

Los países de América Latina y el Caribe han reaccionado ante esta situación desarrollando una variedad de iniciativas con diversos niveles de complejidad y articulación. El análisis de estas experiencias permite arribar a algunas conclusiones que contribuyen al análisis de las estrategias de transición a la formalidad.

Crecimiento económico: condición necesaria pero no suficiente

Las prácticas identificadas en los países estudiados, en casi todos los casos, han ocurrido en entornos caracterizados por una positiva evolución económica. Se trata, así, de un período de análisis que tiene su propia especificidad, pues ha facilitado el diseño y ejecución de un conjunto de medidas que requieren de una base de capacidad institucional y de financiamiento para asegurar la continuidad y sustentabilidad de los avances y logros obtenidos. La relativa estabilidad del crecimiento observado también es un factor importante. Una mayor diversificación económica que dé sostenibilidad a las altas tasas de crecimiento es, en ese sentido, relevante para acelerar o consolidar los procesos de formalización.

Por su parte, la aplicación de políticas económicas que favorezcan la creación de empleo formal es una condición necesaria para potenciar el efecto de otras políticas específicas en la materia. Una conducción eficiente de las finanzas públicas –en un entorno de crecimiento sostenido– genera el espacio para simplificar procedimientos administrativos, modernizar el funcionamiento de instituciones públicas, diseñar incentivos para formalizar empresas mediante su registro y aumentar la cobertura de la seguridad social, tal como se ha verificado en muchos de los casos estudiados.

Es preciso destacar, además, los desafíos que se presentan al abordar el problema de la informalidad, sobre todo en categorías ocupacionales como los cuentapropistas, los asalariados en la microempresa o el trabajo doméstico. Si bien los incentivos (como la simplificación administrativa, exenciones tributarias, períodos de gracia, etc.) pueden generar mejoras en las condiciones del entorno hacia la formalización, es el mayor dinamismo de estas unidades económicas y sus posibilidades reales de sostenibilidad las que definirán su decisión de formalizarse. Finalmente, la existencia de instituciones más fuertes en los ámbitos de la fiscalización de las obligaciones laborales y de seguridad social, por ejemplo, operando con estándares de eficiencia y calidad en la provisión de servicios, es también un requisito previo indispensable para aspirar a nuevos avances en el tránsito hacia la formalidad.

Necesidad de un enfoque integrado y comprensivo

Dada la naturaleza heterogénea del problema del empleo informal (por las fuentes que lo generan, la diversidad de formas que adopta así como la variedad de colectivos que son afectados) resulta claro que una estrategia de transición hacia la formalidad requerirá de un enfoque que permita integrar políticas diversas. Sin embargo, este es un tema complejo por la forma en que suele operar la política pública en los países de la región, que tiende a separar las políticas económicas de las sociales e institucionales.

La evidencia muestra que cuando las experiencias han sido puntuales o sólo han priorizado un aspecto del problema, los resultados han sido generalmente acotados. En cambio, cuando se ha utilizado un conjunto de políticas que abordan, por ejemplo a través de un enfoque integrado (las cuatro vías o dimensiones de intervención identificadas en este estudio) los resultados han sido más significativos. Lo anterior incorpora un mayor grado de complejidad al diseño de una estrategia de transición hacia la formalidad, pero es éste a su vez un requisito indispensable para garantizar su eficacia y eficiencia. Un enfoque integrado requiere respuestas tanto en el plano económico como en el institucional, buscando un adecuado balance que dependerá de las circunstancias nacionales.

La combinación de mecanismos simplificados e incentivos no sólo tiene un impacto significativo en la reducción de los costos de la formalidad (como en el caso de pagos únicos de impuestos), sino que impacta positivamente en la eficiencia del Estado (que en muchos casos debe coordinar entre ministerios para cruzar información,

o incorporar tecnología que facilita y reduce tiempos y costos). De esta forma, el enfoque integrado no sólo impacta favorablemente en la formalización, sino que puede ser la fuente de círculos virtuosos en las políticas públicas asociados a una mayor coordinación interinstitucional, reducción de la complejidad en la legislación, uso de la tecnología, reasignación del recurso humano, etc.

Desafíos

Consolidar y profundizar el tránsito hacia la formalidad en los países de la región se presenta como un formidable desafío no sólo en cuanto a su instalación como objetivo estratégico de desarrollo, sino también en términos de implementar políticas coordinadas de diversa naturaleza, perfeccionar los términos y la aplicación de las normas, lograr la convergencia deseada en el plano de los distintos incentivos y contar con la capacidad efectiva de gestión para conducir procesos complejos.

La evidencia de la investigación muestra que, si bien el empleo informal ha disminuido en muchos países de la región en momentos de un vigoroso crecimiento económico, el progreso en los sectores más afectados ha sido limitado. Dado que el empleo por cuenta propia y el trabajo doméstico concentran buena parte del empleo informal, existe un claro espacio para desarrollar iniciativas en estas dimensiones a fin de que las estrategias sean comprehensivas e inclusivas. Además, las actividades por cuenta propia y las microempresas incluyen realidades muy diversas, con personas que se encuentran en situación de subsistencia y otras que pueden dar pasos hacia el crecimiento sostenido de sus actividades. Adicionalmente, la realidad de las personas que trabajan por cuenta propia es heterogénea y recogida de manera incompleta por las encuestas de hogares. Es preciso mejorar los sistemas de medición y recopilación de información para conocer de manera más precisa la situación de los cuentapropistas, especialmente aquéllos que permanecen en la informalidad.

También es necesario avanzar en el análisis de la informalidad rural, donde abunda mano de obra poco calificada y sin activos productivos que requiere el desarrollo de políticas específicas, con elementos de desarrollo económico local, capacitación adecuada, transferencia de tecnologías, etc. En gran medida, los procesos de formalización en la práctica serán ejecutados a nivel territorial y hasta por sectores productivos, por lo que es previsible que experiencias en estas dimensiones sean más frecuentes a futuro.

De ahí que sea necesario, en primer lugar, plantear el proceso de formalización como una estrategia de desarrollo, pues involucra a

casi la mitad de la fuerza laboral y a una gran mayoría de empresas, sobre todo pequeñas. En segundo lugar, esta estrategia ciertamente tendrá plazos diferenciados según los países. Es necesario visualizar qué cambios es posible lograr en plazos cortos y qué cambios son de mediano y largo plazo, requiriendo reformas más profundas tanto en la economía como en las instituciones. La transición a la formalidad, en algunos casos, exigirá trabajar con organizaciones de la economía informal a fin de fortalecer sus capacidades, conocer sus necesidades y posterior construcción de una oferta de servicios para asegurar una transición exitosa hacia la formalidad.

Una tarea de esa naturaleza requiere de amplios consensos, pues son múltiples los actores implicados. Es por ello que una estrategia de este tipo requiere de una política permanente de información y difusión de los objetivos, así como de los resultados que se pretende alcanzar. Asimismo, debe también movilizar voluntades y capacidades para lograr acuerdos sobre la pertinencia y conveniencia de las decisiones a adoptar. Así, una vez más, el desarrollo del diálogo y la promoción de acuerdos en los distintos niveles de decisión se torna una condición necesaria para generar avances que sean legítimos, estables y sostenibles.

No se debe perder de vista que el objetivo final de las políticas de transición a la formalidad es la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de quienes se encuentran en la economía informal. Por lo tanto, la orientación de política debería fundamentalmente ser hacia la inclusión social y laboral de estos grupos.

Bibliografía

Berg (2010). "Laws or luck? Understanding rising formality in Brazil in the 2000s," MPRA Paper 43608, University Library of Munich, Germany.

Bertranou, Casanova y Lukin (2013). La formalización laboral en Argentina: avances recientes y el camino por recorrer. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.

Bertranou y Casanova (2014). Informalidad laboral en Argentina. Segmentos críticos y políticas para la formalización. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.

CEPAL (2013). Panorama Social de América Latina y El Caribe 2013. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina.

CEPAL / OIT (2014): Informe Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, Nr.11, Octubre 2014.

Cetrángolo, Goldschmit, Gómez Sabaini y Morán (2014). Monotributo en América Latina, con especial referencia a los casos de Argentina, Brasil y Uruguay. FORLAC. Documento preparado para la Organización Internacional del Trabajo.

Díaz (2014). Formalización laboral y empresarial. En: Infante y Chacaltana (2014). Hacia un desarrollo inclusivo. El caso de Perú. Santiago de Chile. Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo.

Duran (2009). "La cobertura de los trabajadores independientes en la seguridad social de Costa Rica". En Bertranou: Trabajadores Independientes y protección social en América Latina. BPS-Instituto de Seguridad Social, Uruguay; Centro de Estudios, Seguridad Social, Salud y Administración, Uruguay. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Duran, Flores, Ortiz, Muñoz, de Lima y Tessier (2013). Innovaciones en la extensión de la cobertura del seguro social a los trabajadores independientes. Experiencias de Brasil, Cabo Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Filipinas, Francia y Uruguay. ESS – Documento N° 42. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

IPEA (2013). Programa Bolsa Família. Uma década de inclusão e cidadania. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

Maurizio, R. 2014. "Labour formalization and declining inequality in Argentina and Brazil in 2000s: a dynamic approach". ILO Research Paper N° 9. International Labour Office. February.

Montero, Reinecke y Zapata (2006). Sustitución de multas por capacitación: evaluación de una experiencia innovadora de aplicación de legislación laboral en micro empresas. Santiago de Chile: OIT.

Obando, Rojas y Zevallos, E. (2008). Características de las microempresas y sus necesidades de formación en Centroamérica y República Dominicana. San José de Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo y Coordinación Educativa y Cultura Económica.

OIT (2010). Las buenas prácticas de la inspección el trabajo en Brasil. La inspección del trabajo en Brasil: por la promoción del trabajo decente. Brasilia: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2012). El trabajo decente y la economía informal. Conferencia Internacional del Trabajo 90ª Reunión. Informe VI. Sexto punto del orden del día. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2013a). La transición de la economía informal a la economía formal. Informe V (1). Conferencia Internacional del Trabajo. 103ª reunión 2014. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2013b). La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas apoyando la transición hacia la formalidad. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2013c). La medición de la informalidad: manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2013d). Tendencias mundiales del empleo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2013e) Panorama Laboral de América Latina y El Caribe 2013. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2014a). Trabajo Decente y Juventud en América Latina. Políticas para la Acción. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2014b). Notas sobre formalización. Experiencias recientes de formalización en países de América Latina y el Caribe. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2014c). Notas sobre políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2014d). Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en Chile. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

Perry, Maloney, Arias, Fajnzylber, Mason y Saavedra (2007). Informalidad: escape y exclusión. Washington DC: Banco Mundial.

PREALC (1976). El problema del empleo en América Latina: Situación, perspectivas y políticas. Santiago de Chile: PREALC.

Zevallos (2007). Restricciones del Entorno a la Competitividad Empresarial en América Latina. San José: Fundes Internacional.

Anexo estadístico

Cuadro 1. América Latina: tasas de empleo informal no agrícola por sexo y años 2009-2013 (15 años a más)
(Porcentajes)

	Total					Hombres					Mujeres				
	2009	2011	2012	2013		2009	2011	2012	2013		2009	2011	2012	2013	
Total países ^{a/}	50,1	48,0	47,8	46,8		47,2	45,5	45,2	44,5		53,8	51,1	51,1	49,7	
Argentina ^{b/}	49,2	47,1	47,2	46,7		48,5	46,2	46,7	47,0		50,1	48,4	47,9	46,6	
Brasil ^{c/}	41,6	37,9	37,7	36,4		38,4	36,2	36,2	35,3		45,4	40,0	39,5	37,8	
Colombia	57,2	56,3	56,0	54,4		54,2	52,8	51,9	50,8		60,6	60,5	60,7	58,7	
Costa Rica ^{d/}	43,5	33,7	32,2	30,7		42,0	29,8	29,2	26,8		45,9	38,8	36,3	36,0	
Ecuador ^{e/}	60,6	52,0	49,8	49,3		58,4	49,4	48,3	48,0		63,4	55,4	52,0	51,2	
El Salvador ^{f/}	66,2	66,2	66,3	65,6		60,1	60,5	60,3	58,9		72,1	71,9	72,4	72,2	
Guatemala ^{g/}	75,1	74,6	76,9	73,6		70,4	70,2	72,0	70,1		80,3	79,9	82,2	77,7	
Honduras	73,2	69,9	72,1	72,8		72,3	68,3	69,9	70,6		74,2	72,3	74,7	74,9	
México ^{h/}	53,6	54,0	54,4	53,7		50,6	50,7	50,9	50,3		57,6	58,7	59,2	58,4	
Panamá	43,8	39,0	39,1	40,4		41,8	39,5	39,2	40,1		46,5	38,6	39,0	40,8	
Paraguay	69,9	65,4	66,0	63,8		67,0	62,7	63,8	61,0		73,9	68,7	68,8	67,3	

(continúa...)

	Total				Hombres				Mujeres			
	2009	2011	2012	2013	2009	2011	2012	2013	2009	2011	2012	2013
Perúⁱ	69,7	68,6	64,2	64,1	64,8	64,9	58,6	58,7	75,4	72,8	70,8	70,3
República Dominicana	48,3	49,7	51,3	51,2	46,3	48,2	50,2	49,7	51,2	51,8	52,6	53,2
Uruguay	38,7	35,5	34,1	33,1	39,2	35,0	34,2	33,6	38,2	35,9	33,9	32,5

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Promedio ponderado. Datos preliminares para 2013.

b/ 31 aglomerados urbanos.

c/ Datos en revisión para 2013.

d/ Datos de 2011 no comparables con años anteriores.

e/ Los datos corresponden al IV trimestre de cada año.

f/ Datos preliminares y en revisión para 2013.

g/ Datos de 2009 corresponden al año 2010.

h/ Los datos corresponden al II trimestre de cada año.

i/ Por cambio metodológico, a partir de 2012, los datos no son comparables con años anteriores.

**Cuadro 2. América Latina: tasas de empleo informal no agrícola por componentes y años 2009-2013 (15 años a más)
(Porcentajes)**

	Empleo informal en el sector informal				Empleo informal en el sector formal				Empleo informal en el trabajo doméstico			
	2009	2011	2012	2013	2009	2011	2012	2013	2009	2011	2012	2013
Total países a/	32,1	31,4	31,1	30,5	12,3	11,4	11,7	11,4	5,7	5,2	5,0	4,9
Argentina b/	31,1	29,5	29,5	30,2	11,6	11,6	11,5	10,8	6,5	6,0	6,2	5,7
Brasil c/	24,0	22,4	22,0	21,6	10,9	9,7	10,2	9,6	6,7	5,8	5,5	5,2
Colombia	47,2	47,1	46,9	45,3	6,0	5,6	5,5	5,7	4,0	3,6	3,6	3,4
Costa Rica d/	32,4	20,4	20,3	20,0	6,6	6,1	5,3	4,6	4,5	7,2	6,6	6,1
Ecuador e/	36,6	35,5	33,1	32,8	19,9	14,3	14,3	13,7	4,1	2,2	2,4	2,8
El Salvador f/	52,3	51,8	51,7	51,3	8,1	9,3	9,4	9,1	5,8	5,1	5,2	5,2
Guatemala g/	56,6	52,1	59,5	53,0	13,6	17,7	12,3	15,6	4,9	4,8	5,1	5,0
Honduras	56,1	54,4	56,4	58,0	13,6	11,9	12,6	11,1	3,5	3,6	3,1	3,7
México h/	33,4	34,4	34,8	34,5	15,4	14,6	14,6	14,2	4,8	5,0	5,0	5,0
Panamá	27,5	25,3	24,8	25,8	11,4	9,7	10,2	10,8	4,9	4,0	4,1	3,8

(continúa...)

	Empleo informal en el sector informal			Empleo informal en el sector formal			Empleo informal en el trabajo doméstico					
	2009	2011	2012	2013	2009	2011	2012	2013	2009	2011	2012	2013
Paraguay	37,2	33,9	34,1	32,9	23,4	22,7	23,5	21,8	9,3	8,8	8,4	9,1
Perú i/	48,0	48,6	40,8	40,1	17,9	17,0	20,3	20,9	3,8	3,0	3,1	3,1
República Dominicana	28,9	31,7	33,6	33,0	12,9	11,5	11,1	11,5	6,5	6,5	6,6	6,7
Uruguay	30,0	27,0	27,6	27,4	3,9	3,5	3,0	2,5	4,8	5,0	3,5	3,2

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Promedio ponderado. Datos preliminares para 2013.

b/ 31 aglomerados urbanos.

c/ Datos en revisión para 2013.

d/ Datos de 2011 no comparables con años anteriores.

e/ Los datos corresponden al IV trimestre de cada año.

f/ Datos preliminares y en revisión para 2013.

g/ Datos de 2009 corresponden al año 2010.

h/ Los datos corresponden al II trimestre de cada año.

i/ Por cambio metodológico, a partir de 2012, los datos no son comparables con años anteriores.

**Cuadro 3. América Latina: tasas de empleo informal no agrícola por nivel educativo y años 2009-2013 (15 años a más)
(Porcentajes)**

	Primario y sin nivel				Secundario				Superior			
	2009	2011	2012	2013	2009	2011	2012	2013	2009	2011	2012	2013
Total países ^{a/}	66,6	64,8	65,3	64,4	47,5	46,7	46,8	46,2	28,2	27,3	27,0	26,3
Argentina ^{b/}	66,2	65,2	65,3	64,8	52,0	50,3	50,3	50,6	33,7	31,8	31,8	31,7
Brasil ^{c/}	56,9	53,5	53,9	52,5	35,0	31,2	31,2	30,4	22,4	21,3	20,9	20,6
Colombia	77,7	80,4	80,1	79,6	54,4	61,6	61,3	61,1	23,8	23,3	24,4	23,8
Costa Rica ^{d/}	60,8	51,5	50,4	47,6	44,2	33,2	32,3	30,7	23,0	12,4	12,0	12,6
Ecuador ^{e/}	81,2	74,1	73,6	72,4	63,9	53,7	52,6	52,4	29,6	25,9	22,4	18,9
El Salvador ^{f/}	66,9	79,5	81,0	82,4	83,9	53,2	53,8	53,5	36,2	29,0	31,0	31,8
Guatemala ^{g/}	88,7	87,8	89,9	89,1	62,8	63,0	67,2	61,7	41,2	45,5	45,4	42,1
Honduras	84,9	84,2	86,3	86,3	65,1	62,2	65,8	67,2	40,0	29,1	34,8	35,5
México ^{h/}	76,1	77,5	78,0	78,5	54,4	55,0	56,2	55,2	28,3	28,3	29,0	29,2
Panamá	68,6	62,6	65,3	64,7	47,4	53,6	42,7	43,9	20,3	29,2	19,9	21,4

(continúa...)

	Primario y sin nivel			Secundario			Superior					
	2009	2011	2012	2013	2009	2011	2012	2013	2009	2011	2012	2013
Paraguay	85,5	82,6	82,2	83,3	68,6	65,9	64,9	64,0	37,6	35,4	36,6	34,3
Perú ^h	91,6	91,1	87,8	87,7	79,5	78,4	74,5	75,0	48,0	47,6	44,0	42,2
República Dominicana	62,8	63,9	66,4	60,7	49,6	51,6	54,6	53,4	20,4	21,6	22,6	21,7
Uruguay	41,9	53,0	51,6	51,2	33,2	34,3	33,4	31,9	25,8	22,9	21,3	21,1

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Promedio ponderado. Datos preliminares para 2013.

b/ 31 aglomerados urbanos.

c/ Datos en revisión para 2013.

d/ Datos de 2011 no comparables con años anteriores.

e/ Los datos corresponden al IV trimestre de cada año.

f/ Datos preliminares y en revisión para 2013.

g/ Datos de 2009 corresponden al año 2010.

h/ Los datos corresponden al II trimestre de cada año.

i/ Por cambio metodológico, a partir de 2012, los datos no son comparables con años anteriores.

Cuadro 4. América Latina: composición del empleo informal no agrícola por situación ocupacional y años 2009-2013 (15 años a más) (Porcentajes)

	Asalariado sector público	Asalariado sector privado (incluye empleadores)	Asalariado de microempresa (1 a 10 trabajadores)	Asalariado de empresas de más de 10 trabajadores	Independientes	Asalariado de hogar (trabajo doméstico)	Trabajador Familiar Auxiliar	Otros
Total países ^{a/}								
2009	4,2	38,2	27,3	10,1	39,8	11,7	6,1	0,0
2011	4,2	38,0	27,7	9,5	41,3	10,7	5,8	0,1
2012	4,2	38,1	27,5	9,8	41,3	10,5	5,9	0,0
2013	4,2	38,6	27,9	9,8	41,1	10,6	5,5	0,0
Argentina ^{b/}								
2009	3,2	44,8	26,0	12,2	37,4	13,1	1,5	0,0
2011	3,3	45,4	25,7	12,9	36,8	12,8	1,5	0,0
2012	3,2	44,5	27,7	9,4	38,0	13,1	1,1	0,0
2013	2,7	44,1	30,5	6,3	39,8	12,3	1,1	0,0
Brasil ^{c/}								
2009	6,7	33,6	23,7	9,9	39,2	16,1	4,4	0,0
2011	7,5	32,1	22,9	9,2	41,8	15,3	3,4	0,0

(continúa...)

	Asalariado sector público	Asalariado sector privado (incluye empleadores)	Asalariado de microempresa (1 a 10 trabajadores)	Asalariado de empresas de más de 10 trabajadores	Independientes	Asalariado de hogar (trabajo doméstico)	Trabajador Familiar Auxiliario	Otros
2012	7,4	33,0	22,7	10,4	41,5	14,7	3,5	0,0
2013	7,8	31,6	22,4	9,2	40,7	13,9	2,7	0,0
Colombia								
2009	0,7	28,1	22,5	5,6	58,0	6,9	6,1	0,2
2011	0,4	27,4	22,2	5,2	59,2	6,5	6,2	0,2
2012	0,4	27,8	22,6	5,2	58,6	6,4	6,5	0,2
2013	0,4	28,3	22,8	5,5	58,6	6,3	6,2	0,2
Costa Rica ^{iv}								
2009	0,7	45,1	29,8	15,3	0,0	51,3	2,9	0,0
2011	0,6	45,4	25,0	20,3	30,1	21,4	2,6	0,0
2012	0,3	44,8	25,5	19,3	31,2	20,4	3,1	0,0
2013	0,4	44,9	26,9	18,0	32,2	19,9	2,6	0,0
Ecuador ^v								
2009	1,9	46,1	34,9	11,0	35,6	6,7	9,7	0,0

(continúa...)

	Asalariado sector público	Asalariado sector privado (incluye empleadores)	Asalariado de microempresa (1 a 10 trabajadores)	Asalariado de empresas de más de 10 trabajadores	Independientes	Asalariado de hogar (trabajo doméstico)	Trabajador Familiar Auxiliario	Otros
2011	1,3	38,5	30,2	8,3	45,4	4,3	10,5	0,0
2012	1,3	38,5	31,1	7,4	44,3	4,9	11,0	0,0
2013	0,6	42,2	34,4	7,8	42,0	5,6	9,6	0,0
El Salvador ^v								
2009	1,0	37,2	25,8	11,3	45,4	8,7	7,8	0,0
2011	1,4	38,4	25,7	12,7	44,7	7,7	7,8	0,0
2012	1,6	39,2	26,5	12,6	42,8	7,9	8,6	0,0
2013	1,6	38,3	26,0	12,2	43,3	7,9	8,8	0,0
Guatemala ^v								
2009	2,5	42,6	26,6	14,9	38,3	6,5	10,2	0,0
2011	2,4	52,1	32,0	19,3	31,6	6,4	7,6	0,0
2012	1,6	41,1	26,2	14,9	40,1	6,6	10,6	0,0
2013	2,2	46,6	27,4	19,2	36,5	6,8	8,0	0,0
Honduras								

(continúa...)

	Asalariado sector público	Asalariado sector privado (incluye empleadores)	Asalariado de microempresa (1 a 10 trabajadores)	Asalariado de empresas de más de 10 trabajadores	Independientes	Asalariado de hogar (trabajo doméstico)	Trabajador Familiar Auxiliar	Otros
2009	4,3	34,1	18,0	16,1	48,4	4,7	8,0	0,6
2011	3,5	47,7	39,2	8,5	51,3	6,6	11,5	0,9
2012	3,7	33,8	19,0	14,7	48,9	4,3	9,4	0,0
2013	2,5	32,1	19,1	13,0	50,1	5,1	10,3	0,0
México ^{iv}								
2009	3,1	47,4	36,6	9,4	32,1	8,9	8,5	0,0
2011	3,0	47,3	37,8	8,3	32,0	9,3	8,4	0,0
2012	3,0	47,1	37,4	8,4	32,6	9,1	8,1	0,0
2013	3,3	47,3	37,5	8,3	32,6	9,3	7,5	0,0
Panamá								
2009	1,5	32,4	16,6	15,8	51,9	11,1	3,0	0,0
2011	2,5	35,1	16,5	18,6	49,9	10,3	2,2	0,0
2012	1,6	33,5	17,4	16,1	51,6	10,4	2,9	0,0
2013	1,5	35,3	17,1	18,2	50,9	9,5	2,8	0,0

(continúa...)

	Asalariado sector público	Asalariado sector privado (incluye empleadores)	Asalariado de microempresa (1 a 10 trabajadores)	Asalariado de empresas de más de 10 trabajadores	Independientes	Asalariado de hogar (trabajo doméstico)	Trabajador Familiar Auxiliar	Otros
Paraguay								
2009	3,1	47,4	34,4	10,2	30,3	13,3	5,5	0,3
2011	4,3	48,8	34,6	13,2	28,5	13,4	4,7	0,3
2012	4,4	48,5	34,1	12,5	29,4	12,7	5,0	0,0
2013	3,7	48,2	31,7	12,8	28,5	14,3	5,2	0,0
Perú^{iv}								
2009	3,9	37,4	26,6	10,7	45,3	5,5	7,9	0,0
2011	3,6	37,9	26,6	10,9	46,3	4,3	7,9	0,0
2012	4,2	40,1	27,3	12,5	42,7	4,8	8,1	0,0
2013	3,9	41,9	28,9	12,9	42,2	4,8	7,3	0,0
República Dominicana								
2009	1,5	29,5	12,7	16,8	52,2	13,4	3,3	0,0
2011	1,4	27,2	11,7	15,5	55,0	13,0	3,3	0,0
2012	0,8	28,0	13,5	14,5	55,5	12,8	2,9	0,0

(continúa...)

	Asalariado sector público	Asalariado sector privado (incluye empleadores)	Asalariado de microempresa (1 a 10 trabajadores)	Asalariado de empresas de más de 10 trabajadores	Independientes	Asalariado de hogar (trabajo doméstico)	Trabajador Familiar Auxiliario	Otros
2013	1,5	28,5	13,1	15,5	54,0	13,2	2,7	0,0
Uruguay								
2009	0,1	29,1	19,1	10,1	54,9	12,5	3,4	0,0
2011	0,0	28,8	19,0	9,8	58,0	10,9	2,3	0,0
2012	0,0	26,9	18,2	8,7	60,3	10,3	2,6	0,0
2013	0,0	25,5	21,9	3,6	62,3	9,7	2,5	0,0

Nota: No se muestra a los asalariados y empleadores de empresas privadas de tamaño desconocido en el cuadro.

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Promedio ponderado. Datos preliminares para 2013.

b/ 31 aglomerados urbanos.

c/ Datos preliminares y en revisión para 2013.

d/ Datos de 2011 no comparables con años anteriores.

e/ Los datos corresponden al IV trimestre de cada año.

f/ Datos preliminares y en revisión para 2013.

g/ Datos de 2009 corresponden al año 2010.

h/ Los datos corresponden al II trimestre de cada año.

i/ Por cambio metodológico, a partir de 2012, los datos no son comparables con años anteriores.

**Cuadro 5. América Latina: tasas de empleo informal no agrícola por rama de actividad y años 2009-2013 (15 años a más)
(Porcentajes)**

	Explotación de minas y canteras	Industria manufac.	Electricidad, gas y agua	Construcción	Comercio, restaurantes y hoteles	Transp. almac. y comunicac.	Estab. financieros	Servicios
Total países ^{a/}								
2009	32,4	43,2	11,1	73,1	59,1	53,6	33,6	42,4
2011	30,5	40,6	10,0	71,6	56,6	51,3	31,7	40,2
2012	28,2	39,4	9,2	70,1	57,1	50,7	26,9	42,2
2013	28,3	38,8	10,0	68,6	55,7	49,7	26,2	41,2
Argentina ^{b/}								
2009	6,8	43,1	11,3	77,3	63,9	48,0	43,5	37,9
2011	5,0	41,8	14,4	77,2	60,8	44,5	38,3	36,8
2012	4,1	43,0	10,7	76,9	60,9	44,3	39,9	36,5
2013	3,0	42,5	10,3	78,7	61,6	43,9	41,0	34,8
Brasil ^{c/}								
2009	17,3	32,3	9,6	67,4	44,2	38,6	24,9	40,7
2011	17,6	26,8	7,7	65,1	38,9	35,7	20,6	37,2
2012	16,7	26,4	7,0	64,0	39,3	35,1	21,1	40,2
2013	17,6	26,4	6,5	60,9	37,3	34,1	20,0	38,6

(continúa...)

	Explotación de minas y canteras	Industria manufac.	Electricidad, gas y agua	Construcción	Comercio, restaurantes y hoteles	Transp. almac. y comunicac.	Estab. financieros	Servicios
Colombia								
2009	59,9	53,0	14,1	76,0	68,4	70,3	37,3	43,0
2011	49,5	52,9	6,8	71,4	69,1	69,3	37,1	40,7
2012	51,7	52,6	7,3	69,7	69,0	69,4	34,1	40,8
2013	50,1	49,1	8,1	68,6	68,4	67,7	33,3	39,2
Costa Rica ^{iv}								
2009	42,0	38,3	4,9	62,2	54,6	48,6	32,0	35,6
2011	32,6	29,5	2,2	52,4	38,0	35,3	18,2	33,9
2012	48,6	29,0	16,3	51,9	32,8	32,6	18,7	34,6
2013	22,5	27,4	5,2	49,2	32,7	35,8	20,2	31,3
Ecuador ^v								
2009	49,5	63,6	10,7	88,4	69,0	65,6	37,9	42,5
2011	31,4	53,5	5,2	83,4	63,8	58,9	28,7	28,5
2012	31,7	51,7	6,1	79,7	62,0	52,8	25,2	28,8
2013	20,0	51,7	11,0	81,8	60,4	51,3	10,1	29,6
El Salvador ^{iv}								
2009	81,0	57,3	24,6	79,6	81,8	70,9	33,8	54,9
2011	53,0	57,7	14,4	80,9	82,1	71,0	36,4	54,5

(continúa...)

	Explotación de minas y canteras	Industria manufac.	Electricidad, gas y agua	Construcción	Comercio, restaurantes y hoteles	Transp. almac. y comunicac.	Estab. financieros	Servicios
2012	80,5	58,5	16,8	83,7	82,7	68,4	35,9	52,9
2013	68,4	57,4	28,5	80,5	82,0	70,0	34,9	52,3
Guatemala ^v								
2009	59,4	79,1	46,4	85,9	83,0	77,5	45,6	62,2
2011	51,3	76,4	60,3	88,1	84,9	77,3	55,3	61,2
2012	12,9	71,4	52,1	92,3	88,1	79,6	52,1	62,6
2013	88,4	67,0	61,9	90,0	85,2	75,2	48,1	59,9
Honduras								
2009	84,2	69,7	53,8	93,0	82,6	75,8	45,5	58,8
2011	92,3	68,4	22,3	96,1	83,9	81,3	48,3	59,7
2012	91,0	69,8	15,5	94,2	83,3	73,6	39,9	57,0
2013	94,5	69,2	36,2	93,7	81,8	73,4	46,7	60,1
México ^{iv}								
2009	19,1	45,0	4,7	77,7	65,0	54,5	28,8	43,8
2011	14,8	43,9	5,0	78,8	65,6	54,8	29,1	44,7
2012	11,9	41,9	4,9	77,5	67,0	57,6	29,0	45,8
2013	16,7	41,5	7,3	77,8	65,5	54,8	28,0	46,3
Panamá								

(continúa...)

	Explotación de minas y canteras	Industria manufac.	Electricidad, gas y agua	Construcción	Comercio, restaurantes y hoteles	Transp. almac. y comunicac.	Estab. financieros	Servicios
2009	45,9	54,4	8,9	48,4	50,3	53,5	25,4	35,8
2011	26,5	53,3	6,1	46,3	45,4	49,5	24,3	28,2
2012	29,0	50,9	15,5	44,0	43,3	45,7	29,8	31,8
2013	32,9	50,7	12,3	46,6	44,5	47,5	32,4	31,8
Paraguay								
2009	...	72,1	43,9	92,5	77,9	54,7	47,2	61,0
2011	...	61,8	31,3	90,6	71,3	64,4	46,0	57,4
2012	...	65,0	23,8	88,4	72,1	61,0	44,3	60,6
2013	...	64,7	8,0	90,0	71,7	50,1	43,8	56,5
Perú ^v								
2009	50,0	68,9	19,0	78,7	85,4	83,3	42,0	49,4
2011	45,6	69,9	31,8	78,7	84,3	83,9	46,0	45,3
2012	40,9	65,0	25,3	73,8	77,1	79,8	37,9	46,3
2013	39,1	65,9	20,4	74,1	75,7	81,3	35,9	46,4
República Dominicana								
2009	21,7	37,6	7,1	74,9	60,0	44,1	26,1	41,4

(continúa...)

	Explotación de minas y canteras	Industria manufac.	Electricidad, gas y agua	Construcción	Comercio, restaurantes y hoteles	Transp. almac. y comunicac.	Estab. financieros	Servicios
2011	42,2	37,6	4,6	80,4	61,7	43,5	29,0	42,3
2012	29,5	40,4	3,0	81,4	62,7	50,0	27,9	44,3
2013	47,9	36,3	4,5	85,3	63,3	51,6	26,7	44,6
Uruguay								
2009	38,6	40,2	2,1	53,5	51,2	29,6	46,1	27,1
2011	23,1	34,7	1,9	46,7	46,4	24,1	40,7	27,0
2012	23,2	32,1	12,4	46,4	43,6	25,5	37,2	26,7
2013	16,7	31,1	11,2	47,4	42,2	26,3	37,2	24,8

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Promedio ponderado. Datos preliminares para 2013.

b/ 31 aglomerados urbanos.

c/ Datos preliminares y en revisión para 2013.

d/ Datos de 2011 no comparables con años anteriores.

e/ Los datos corresponden al IV trimestre de cada año.

f/ Datos preliminares y en revisión para 2013.

g/ Datos de 2009 corresponden al año 2010.

h/ Los datos corresponden al II trimestre de cada año.

i/ Por cambio metodológico, a partir de 2012, los datos no son comparables con años anteriores.

**Cuadro 6. América Latina: tasas de empleo informal no agrícola por quintiles de ingreso y años 2009-2013 (15 años a más)
(Porcentajes)**

		Quintiles				
		I	II	III	IV	V
Total países a/						
2009		77,2	64,2	55,3	45,0	31,7
2011		73,8	61,7	53,2	43,3	30,9
2012		73,2	61,2	53,2	42,9	30,8
2013		73,2	60,5	52,6	42,2	30,0
Argentina b/						
2009		77,1	57,7	46,7	38,2	32,1
2011		73,7	54,1	45,1	37,6	29,8
2012		73,7	56,5	44,5	36,4	29,6
2013		73,1	55,9	44,6	36,7	28,3
Brasil c/						
2009		71,7	51,9	42,5	35,1	26,9
2011		66,1	46,8	38,4	32,1	25,1
2012		66,0	46,0	38,1	31,5	25,0
2013		64,6	44,4	36,1	30,8	24,4

(continúa...)

Quintiles					
	I	II	III	IV	V
Colombia					
2009	89,5	78,8	65,6	50,2	30,0
2011	88,7	78,3	65,6	50,1	30,3
2012	89,0	78,7	65,7	51,3	31,0
2013	87,9	77,8	64,0	50,1	29,8
Costa Rica t/					
2009	73,2	55,9	45,6	37,8	29,2
2011
2012	62,8	45,0	37,1	24,9	14,3
2013	58,7	43,2	35,3	23,7	13,8
Ecuador e/					
2009	89,4	80,1	70,5	54,8	26,8
2011	82,8	72,7	57,2	41,1	22,9
2012	86,4	76,8	63,6	43,9	23,4
2013	86,4	73,6	58,5	42,8	19,1
El Salvador f/					

(continúa...)

Quintiles					
	I	II	III	IV	V
2009	90,8	81,1	73,8	62,2	44,7
2011	91,2	80,1	71,4	63,1	45,2
2012	92,7	79,1	72,1	62,0	45,9
2013	91,6	81,4	68,9	60,4	45,6
Guatemala g/					
2009	99,1	95,9	88,8	70,1	49,6
2011	98,3	96,2	89,3	68,7	45,5
2012	99,6	98,2	92,9	72,4	46,7
2013	98,7	94,9	86,0	68,8	45,4
Honduras					
2009	97,5	89,2	79,4	71,0	58,1
2011	92,2	86,7	80,7	67,2	47,8
2012	98,7	94,6	84,0	69,5	50,6
2013	97,8	93,1	82,9	70,0	52,5
México Iv/					

(continúa...)

Quintiles					
	I	II	III	IV	V
2009	74,6	79,3	65,0	53,1	35,4
2011	71,6	81,6	65,3	54,6	37,0
2012	74,2	81,0	66,4	55,2	37,5
2013	...	82,0	67,5	54,4	37,2
Panamá					
2009	85,6	59,3	44,8	35,4	25,3
2011	79,4	52,3	40,9	30,4	25,0
2012	85,4	54,8	40,5	28,1	23,1
2013	84,7	57,9	40,0	31,3	23,1
Paraguay					
2009	96,9	91,1	80,1	69,2	48,8
2011	92,7	79,3	70,3	61,6	45,2
2012	93,5	83,8	71,8	61,8	43,0
2013	94,2	81,2	68,4	57,6	39,0
Perú i/					

(continúa...)

Quintiles					
	I	II	III	IV	V
2009	98,0	88,8	79,5	65,1	43,0
2011	96,8	88,6	77,1	63,0	44,1
2012	95,7	84,4	74,0	57,8	38,9
2013	95,2	84,7	73,1	57,8	36,9
República Dominicana					
2009	72,7	63,4	55,5	44,6	24,4
2011	76,9	63,1	54,3	43,6	26,5
2012	49,1	70,2	58,1	52,4	42,6
2013	68,2	62,1	54,7	48,8	33,5
Uruguay					
2009	46,1	38,8	38,4	52,1	24,3
2011	62,5	42,2	31,0	25,0	22,3
2012	60,6	40,0	31,2	23,3	20,8
2013	59,3	39,9	29,6	23,6	19,9

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

- a/ Promedio ponderado. Datos preliminares para 2013.
- b/ 31 aglomerados urbanos.
- c/ Datos preliminares y en revisión para 2013.
- d/ Datos de 2011 no comparables con años anteriores.
- e/ Los datos corresponden al IV trimestre de cada año.
- f/ Datos preliminares y en revisión para 2013.
- g/ Datos de 2009 corresponden al año 2010.
- h/ Los datos corresponden al II trimestre de cada año.
- i/ Por cambio metodológico, a partir de 2012, los datos no son comparables con años anteriores.

Cuadro 7. América Latina: tasa de empleo informal no agrícola juvenil por sexo y años 2009-2013 (15 a 24 años)
(Porcentajes)

	Total				Hombres				Mujeres			
	2009	2011	2012	2013	2009	2011	2012	2013	2009	2011	2012	2013
Total países ^{a/}	60,2	56,3	56,9	55,7	59,0	55,3	56,2	55,0	62,0	57,8	58,0	56,8
Argentina ^{b/}	61,8	60,5	61,7	61,6	61,5	60,3	62,5	62,0	62,1	60,8	60,6	60,8
Brasil ^{c/}	49,2	41,5	42,5	40,5	47,0	40,4	41,6	40,0	51,9	42,9	43,5	41,3
Colombia	65,4	65,4	65,3	64,2	65,1	64,7	64,6	63,3	65,7	66,2	66,1	65,2
Costa Rica ^{d/}	42,6	39,0	36,6	35,8	43,1	36,4	36,9	36,1	41,8	42,9	36,1	35,5
Ecuador ^{e/}	77,5	65,9	65,3	63,4	78,3	67,3	67,2	65,3	76,5	63,5	62,4	59,8
El Salvador ^{f/}	72,9	73,5	73,6	73,4	70,2	71,1	71,5	71,5	76,1	76,7	76,2	75,8
Guatemala ^{g/}	80,7	82,5	84,0	81,1	76,7	79,9	82,5	77,7	85,8	85,4	85,5	85,0
Honduras	75,8	76,4	78,3	78,4	77,2	74,9	79,0	78,1	73,9	78,1	77,4	78,9
México ^{h/}	66,3	65,4	65,5	64,6	65,9	63,9	64,3	63,4	66,9	67,7	67,5	66,2
Panamá	50,7	44,0	45,7	47,0	49,5	43,6	47,8	48,3	52,8	44,8	41,9	45,0
Paraguay	85,3	82,5	80,9	80,4	82,8	80,3	81,2	79,0	88,9	85,4	80,6	82,2

(continúa...)

	Total			Hombres			Mujeres					
	2009	2011	2012	2013	2009	2011	2012	2013	2009	2011	2012	2013
Perú^v	85,7	84,7	82,6	82,4	84,2	84,6	81,5	80,2	87,5	85,0	83,7	84,7
República Dominicana	61,1	60,3	62,3	63,3	61,7	60,1	63,1	63,7	60,0	60,4	60,8	62,5
Uruguay	44,6	37,7	35,1	33,3	46,0	38,6	36,7	34,2	42,6	36,5	33,0	32,1

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Promedio ponderado. Datos preliminares para 2013.

b/ 31 aglomerados urbanos.

c/ Datos preliminares y en revisión para 2013.

d/ Datos de 2011 no comparables con años anteriores.

e/ Los datos corresponden al IV trimestre de cada año.

f/ Datos preliminares y en revisión para 2013.

g/ Datos de 2009 corresponden al año 2010.

h/ Los datos corresponden al II trimestre de cada año.

i/ Por cambio metodológico, a partir de 2012, los datos no son comparables con años anteriores.

Cuadro 8. América Latina: tasa de empleo informal no agrícola juvenil por componente y años 2009-2013 (15 a 24 años)
(Porcentajes)

	Empleo informal en el sector informal				Empleo informal en el sector formal				Empleo informal en el trabajo doméstico			
	2009	2011	2012	2013	2009	2011	2012	2013	2009	2011	2012	2013
Total países ^{al}	32,4	31,1	31,3	30,8	22,0	20,2	21,0	20,6	5,8	5,0	4,6	4,3
Argentina ^{lv}	33,0	31,4	32,5	33,1	22,1	23,8	23,5	22,1	6,7	5,3	5,7	6,4
Brasil ^{el}	23,4	20,2	20,5	20,3	19,4	16,4	17,5	16,4	6,4	4,9	4,5	3,8
Colombia	50,5	50,8	50,9	50,0	10,3	10,6	10,6	10,9	4,6	4,0	3,8	3,3
Costa Rica ^{el}	29,1	22,4	23,0	23,8	10,5	10,9	8,7	8,0	3,0	5,7	4,9	4,0
Ecuador ^{el}	36,6	34,2	32,9	32,9	36,4	29,0	30,3	27,9	4,5	2,7	2,1	2,6
El Salvador ^{lv}	50,9	50,0	52,0	51,9	14,1	17,2	15,0	15,6	7,9	6,3	6,6	5,9
Guatemala ^{el}	55,2	52,7	61,1	51,1	20,4	23,1	16,7	23,3	5,1	6,7	6,2	6,7
Honduras	54,1	52,0	54,6	54,8	16,2	17,2	18,6	17,5	5,5	7,2	5,1	6,1
México ^{lv}	34,6	35,2	35,3	34,8	27,4	25,2	25,8	25,5	4,3	5,0	4,4	4,3
Panamá	22,0	20,0	21,0	23,0	22,8	20,2	21,1	20,2	5,9	3,8	3,6	3,8

(continúa...)

	Empleo informal en el sector informal				Empleo informal en el sector formal				Empleo informal en el trabajo doméstico			
	2009	2011	2012	2013	2009	2011	2012	2013	2009	2011	2012	2013
Paraguay	33,1	30,1	29,6	31,6	38,0	39,2	39,0	35,4	14,2	13,2	12,3	13,4
Perú ^v	47,6	47,8	41,0	39,6	30,8	32,0	36,6	38,7	7,3	4,9	5,0	4,1
República Dominicana	30,1	32,5	34,8	34,2	27,1	24,1	23,8	25,1	3,9	3,7	3,7	4,0
Uruguay	28,3	23,1	22,7	22,9	10,4	9,1	8,0	6,2	5,9	5,5	4,4	4,2

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Promedio ponderado. Datos preliminares para 2013.

b/ 31 aglomerados urbanos.

c/ Datos preliminares y en revisión para 2013.

d/ Datos de 2011 no comparables con años anteriores.

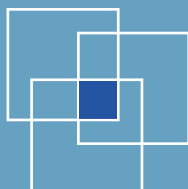
e/ Los datos corresponden al IV trimestre de cada año.

f/ Datos preliminares y en revisión para 2013.

g/ Datos de 2009 corresponden al año 2010.

h/ Los datos corresponden al II trimestre de cada año.

i/ Por cambio metodológico, a partir de 2012, los datos no son comparables con años anteriores.



Organización
Internacional
del Trabajo

