



Organización
Internacional
del Trabajo

► La promoción de la transición de la economía informal a la formal en América Latina y el Caribe: sistematización de algunas iniciativas novedosas de las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores

Reporte

5 de junio de 2023

Contenido

- ▶ Introducción3
- ▶ Justificación y generalidades de las iniciativas4
 - Organizaciones de empleadores4
 - Organizaciones de trabajadores5
- ▶ Iniciativas sistematizadas6
 - Organizaciones de empleadores6
 - Chile 6
 - Colombia 9
 - Honduras 11
 - Organizaciones de trabajadores13
 - Brasil 13
 - República Dominicana 15
 - Uruguay 17
- ▶ Principales hallazgos19
- ▶ Recomendaciones.....21
- ▶ Bibliografía 22

► Introducción

El presente documento tiene por objetivo presentar una sistematización de iniciativas novedosas de organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores de América y el Caribe, que promueven la transición de la economía informal a la formal. Para este fin, el reporte inicia explorando la justificación para seleccionar un grupo de iniciativas. Luego se presentan seis fichas que describen los detalles de cada iniciativa y se concluye con los principales hallazgos y recomendaciones.

Este reporte fue concebido como un insumo para la elaboración de la iniciativa FORLAC 2.0 - Estrategia de Formalización para América Latina y el Caribe - de la Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe. El recurso permite revisar la descripción de las iniciativas y algunos de sus progresos y/o resultados. Y, fue elaborado por Carlos Machuca consultor bajo la supervisión de Efraín Quicaña, Maribel Batista y Andrés Yurén especialistas de la Oficina Regional de la OIT para la América Latina y el Caribe.

► Justificación y generalidades de las iniciativas

Durante el primer semestre de 2023, se realizaron entrevistas y se revisó literatura. El trabajo contó con el apoyo de especialistas de ACTRAV y ACT/EMP de la región. La selección de las iniciativas a sistematizar se realizó aplicando los siguientes cinco criterios agrupados en dos grupos. El primer grupo es un criterio excluyente y en la segunda agrupación, al menos se debe cumplir uno de los criterios.

Grupo	Criterio	Descripción del criterio
I. Iniciativa focalizada (criterio excluyente).	A. Prioriza la transición de la economía informal a la formal.	Se centra/ó en promover la transición de la economía informal a la formal como objetivo principal y/o al menos se compone de elementos focalizados en la temática.
II. Iniciativa novedosa (se debe cumplir al menos uno de los criterios).	A. Emplea tecnologías.	Se emplea/ó tecnología en su implementación. Se entiende por tecnología los medios digitales, plataformas virtuales, medios de formación digitales, disposición de herramientas en sitios web, entre otros.
	B. Promueve la articulación subregional/regional.	Se concibe/ió para promover la articulación entre actores de más un país para hacer propuestas de medidas de política, realizar análisis conjuntos, entre otros.
	C. Promueve la generación de propuestas de medidas de política.	Se concibe/ió como un instrumento/herramienta/recurso con el potencial para facilitar el diseño de propuestas de medidas de políticas, que tengan como base evidencia cuantitativa y/o cualitativa actualizada. Se entiende que el insumo para generar las propuestas de medidas de política puede tratarse de una investigación, una guía, un manual, un estudio, un curso, entre otros y sus posibles combinaciones.
	D. Promueve la organización de actores de la economía informal.	Se focaliza en promover la organización de las trabajadoras y los trabajadores de la economía informal.

Como resultado, se identificaron seis iniciativas para sistematizar. Debajo se presentan dos cuadros que exploran algunos aspectos generales sobre las iniciativas y los criterios que cumplen.

Organizaciones de empleadores¹

La sistematización de iniciativas de organizaciones de empleadores comprende dos programas y una iniciativa de generación de conocimiento. Los países en los que se desarrollan las acciones identificadas son Chile, Colombia y Honduras.

País	Nombre de la iniciativa	Tipo de iniciativa (criterio de selección cumplido)	Organización
Chile	Mi Pyme Cumple	Programa (I.A y II.A)	Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile (CNC)

¹ Las tres iniciativas se identificaron a través de entrevistas.

Colombia	Nuevas políticas de empleo para la región Andina	Generación de conocimiento (I.A, II.B y II.C)	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)
Honduras	Formaliza tu Negocio	Programa (I.A y II.A)	Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa (CCIT)

Organizaciones de trabajadores²

La sistematización de iniciativas de organizaciones de trabajadores comprende una iniciativa de fomento a la negociación colectiva, otra de registro colectivo en la seguridad social y una última sobre generación de conocimiento. Los países en los que se desarrollan las acciones identificadas son Brasil, República Dominicana y Uruguay.

País	Nombre de la iniciativa	Tipo de iniciativa (criterio de selección cumplido)	Organización
Brasil	Negociación colectiva en el sector de trabajo doméstico de la ciudad de Sao Paulo, Brasil	Fomento de la negociación colectiva (I.A y II.D)	Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Municipio de Sao Paulo (STDMS)
República Dominicana	Asociación Mutual de Servicios Solidarios (AMUSSOL)	Registro colectivo en la seguridad social (I.A y II.D)	Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC)
Uruguay	Informalidad: Aproximación conceptual, caracterización interna y análisis de su trayectoria reciente	Generación de conocimiento (I.A Y II.C)	Instituto Cuesta-Duarte perteneciente al Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT)

² Las iniciativas de República Dominicana y Uruguay se identificaron a través de entrevistas. La iniciativa de Brasil proviene de la revisión de literatura.

► Iniciativas sistematizadas

Organizaciones de empleadores

Chile

Nombre de la iniciativa:	Mi Pyme Cumple ³
Tipo de iniciativa:	Programa
Organización:	Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile (CNC)
Descripción de la iniciativa ⁴ :	"Mi Pyme Cumple" nació en el año 2012 como un trabajo conjunto entre la Pontificia Universidad Católica de Chile (UC) y la Cámara de Comercio e Industria de Chile (CNC), que tenía como fin brindar capacitaciones al gremio empresarial en normativa laboral. Posteriormente, en el año 2016, bajo el liderazgo de la CNC y con apoyo técnico del Programa de Formación Jurídica de la UC y la OIT, empezó a funcionar formalmente el Centro de Apoyo y Promoción a la Formalización "Mi Pyme Cumple". El programa tiene por objetivo promover la formalización de las pequeñas y medianas empresas (pyme) a través de la provisión de servicios gratuitos. La iniciativa trabaja alrededor de cuatro pilares: 1. Brindar información sobre obligaciones que tienen las unidades productivas formales. 2. Proporcionar capacitación para fortalecer las capacidades de los/as empresarios/as. 3. Otorgar asesoría legal con el apoyo de especialistas del área legal y contable. 4. Incidir en políticas públicas que afectan a las pymes. La información se centra en describir las obligaciones que tiene un empleador, una empresa, una persona jurídica y un contribuyente. La capacitación se centra en dos tipos de actividades: ▪ Desarrollo de capacitaciones masivas que después de la pandemia se han realizado en su mayoría bajo un formato en línea. El último tema abordado en 2023 correspondió a cambios en la Operación Renta⁵. ▪ Implementación de un curso anual de la UC sobre temas legales básicos para empresas, que brinda una certificación al final de la formación. La asesoría legal se otorga en colaboración con la Clínica Jurídica de la UC y la Escuela de Auditoría de la Universidad de las Américas (UDLA). Esta sinergia beneficia tanto a las empresas como a estudiantes de estas universidades que apoyan en la resolución de casos reales de pymes⁶.

³ El programa también se implementa en Paraguay, pero la iniciativa comenzó en Chile.

⁴ Entrevista realizada a María José Rojas, Asesora Legal de la CNC (4 de abril de 2023).

⁵ Es un proceso que pone fin al año comercial en Chile y tras el cual las empresas deben declarar ante el estado sus movimientos operacionales y otras acciones contables.

⁶ Estas actividades se realizan en coordinación con profesores de las universidades.

	La incidencia en políticas públicas se canaliza a través de la CNC, que participa en debates sobre política laboral y que tienen incidencia en las pymes. Esto es posible debido a que, a nivel organizacional, el programa hace parte de la comisión laboral de la CNC desde el año 2022 y a nivel técnico, la iniciativa genera insumos que surgen de la identificación y recopilación de los retos actuales que enfrentan las pymes. La difusión de la información y la realización de las convocatorias a capacitaciones se realiza a través de canales digitales y empleando las bases de datos del programa. Si una tercera institución del ecosistema pyme de Chile solicita una capacitación, el programa sólo se encarga de implementar la formación y la institución solicitante es responsable de la convocatoria. Las asesorías legales también se difunden masivamente, pero se enfocan en atender a pyme informales. La categorización del tamaño de la empresa se realiza siguiendo la normativa vigente y la dimensión de informalidad se determina a partir de la falta de tributación y/o de creación de una sociedad⁷. Teniendo presente estos criterios, el programa solicita información a los/as aplicantes y realiza una preselección. Este proceso se lleva a cabo debido a que las asesorías son especializadas, atienden necesidades individuales y son gratuitas. En el mercado estos servicios tienen un costo, que el programa considera que posiblemente no podría ser cubierto por las empresas beneficiarias en las primeras etapas de su desarrollo. En el caso de las empresas formales que quieren acceder a las asesorías, se considera un grupo de criterios diferentes, que han sido desarrollados por la UC bajo lo que denominan “pobreza dimensional.” Algunos de los temas abordados bajo este instrumento son el nivel de deuda de la empresa, el nivel de estudios de los socios de la empresa, el número de socios y su ubicación geográfica, el nivel de gastos versus el de ingresos, entre otros. Por otra parte, la mayoría de los/as beneficiarios/as del programa son del sector comercio y en segundo lugar, pertenecen al sector turismo debido a que el emprendimiento en Chile se encuentra estrechamente vinculado a estos rubros. La mayoría de las personas beneficiadas son hombres. El programa desarrolla sus operaciones desde la Región Metropolitana de Santiago. Actualmente, se tiene pensado descentralizar la iniciativa a nivel territorial. Se ha propuesto comenzar en la ciudad de Concepción, que se ubica en la Región del Biobío.
Resultados/progresos:	Desde 2017 hasta ahora: ▪ Más de 200 empresas han sido beneficiadas por las asesorías. Desde 2020 hasta ahora: ▪ 14,000 empresas han sido capacitadas. En 2022, el Centro de Apoyo y Promoción a la Formalización “Mi Pyme Cumple” fue parte de una iniciativa de la CNC para realizar encuestas a empresas en el marco de la discusión para reducir la jornada laboral a 40 horas en Chile. El programa incluso generó aportes al debate y participó en mesas de trabajo.
Financiamiento:	El programa es financiado con el presupuesto interno anual de la CNC sin contar las asesorías de la UC o la UDLA. La OIT presta asistencia técnica para el desarrollo del programa.

⁷ Para determinar si una empresa entra dentro de la categoría pyme, el programa sigue los lineamientos de la Ley N° 20.416, que es conocida como “Estatuto Pyme”. Este marco normativo de Chile determina las características para catalogar a las empresas como microempresas, pequeñas empresas y medianas empresas a partir de sus ingresos anuales por ventas, servicios y otras actividades del último año calendario.

Sostenibilidad:	El programa se encuentra institucionalizado dentro de la CNC.
Datos de acceso y contacto:	Sitio web: https://mipymecumple.cl/inicio/ Principal red social: https://www.instagram.com/mipymecumple/?hl=es-la Persona de contacto: ▪ María José Rojas, Asesora Legal CNC. Correo: mjrojas@cnc.cl
Otros documentos y/o materiales:	Video institucional que narra brevemente sobre qué trata el programa: https://www.youtube.com/watch?v=TKyW_n19tSY&ab_channel=C%C3%A1maraNacionaldeComercio

Colombia

Nombre de la iniciativa:	Nuevas políticas de empleo para la región Andina
Tipo de iniciativa:	Generación de conocimiento
Organización:	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)
Descripción de la iniciativa⁸:	La publicación “nuevas políticas de empleo para la región Andina” fue lanzada por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) en el año 2021. El documento nació como un esfuerzo conjunto del Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA) de la ANDI con la Cámara de Industrias y Producción de Ecuador (CIP), la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) y la Sociedad Nacional de Industrias de Perú (SNI). El objetivo inicial del estudio fue explorar de forma comparativa la legislación laboral de los países a los que representan y a partir de los hallazgos, servir como insumo para construir propuestas del sector empleador en materia de empleabilidad. En el estudio se destacó que entre los años 2010 y 2011, la informalidad laboral superaba el 50% en los cuatro países. Por otra parte, a partir de un diagnóstico comparado de la legislación laboral reciente, se identificó que las políticas de empleo se enfocaban en elementos comunes, tales como: ▪ La promoción del tránsito de la informalidad a la formalidad de la población ocupada. ▪ El desarrollo de políticas focalizadas de empleo que permitan lograr la equidad a poblaciones vulnerables. ▪ El fortalecimiento de la competitividad a través de políticas empresariales que mejoren las cadenas de valor. ▪ La creación e impulso de bolsas de trabajo que permitan conectar la demanda y oferta del mercado laboral. ▪ La formación de competencias a través de la inversión en capacitación, educación, inserción laboral y reentrenamiento. Se determinó que las políticas de fomento al empleo no lograban reducir la informalidad debido a temas estructurales. Por ejemplo, la prevalencia de problemas en la composición del mercado laboral como las altas tasas de desempleo, bajos niveles de formación, entre otros. A eso se suma lo que se denominó como “atraso social acumulado” y que se traduce en una diversidad de elementos como altos niveles de desigualdad, pobreza y exclusión social. Un problema estructural adicional que se encontró es la falta de competitividad y baja productividad laboral y empresarial. Con base en lo previamente descrito, el estudio realiza una serie de propuestas para fomentar el empleo y la competitividad, que se centran en: ▪ Invertir en sectores intensivos de empleo. ▪ Reconocer las formas diversas de trabajo, en especial, el trabajo por horas y por tareas. ▪ Proteger el trabajo y no solo al trabajador.

⁸ Entrevista realizada a Juliana Manrique, Directora Laboral, Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos y Sociales de la ANDI y Catalina Sepúlveda, Investigadora, CESLA, Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos y Sociales de la ANDI (22 de marzo de 2023).

	▪ Disminuir los costos laborales. ▪ Simplificar los esquemas de remuneración. ▪ Fortalecer la protección social inclusiva mediante estrategias nacionales de pisos de protección. ▪ Diseñar políticas de cooperación regional. Todo esto se propone con el fin de generar un debate constructivo a nivel de políticas.
Resultados/progresos:	El estudio ha servido como insumo para que el sector empleador colombiano disponga de una serie de propuestas para reducir los niveles de informalidad del país. Algunas de estas son: ▪ Simplificar trámites. ▪ Generar mecanismos de transición en materia tributaria para MiPymes. ▪ Ampliar la capacidad técnica del Ministerio de Trabajo para llegar al empleo informal. ▪ Facilitar el acceso a la información que produce la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). ▪ Desarrollar e implementar una Ventanilla Única de Formalización. Las propuestas aún no han sido discutidas directamente con el gobierno actual.
Financiamiento:	El estudio fue financiado con recursos de la ANDI y el Dutch Employers Cooperation Programme (DECP).
Sostenibilidad:	El estudio hace parte de la cartera de conocimiento generado por la ANDI a través del CESLA.
Datos de acceso y contacto:	Sitio web del CESLA: https://www.andi.com.co/Home/Pagina/20-cesla-centro-de-estudios-sociales-y-labora Personas de contacto: ▪ Juliana Manrique, Directora Laboral, Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos y Sociales, ANDI. Correo: JMANRIQUE@andi.com.co ▪ Catalina Sepúlveda, Investigadora, CESLA, Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos y Sociales, ANDI. Correo: JSEPULVEDA@andi.com.co
Otros documentos y/o materiales:	Publicación y presentación sobre el documento (anexo 1).

Honduras

Nombre de la iniciativa:	Formaliza tu Negocio ⁹
Tipo de iniciativa:	Programa
Organización:	Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa (CCIT)
Descripción de la iniciativa¹⁰:	El programa “Formaliza tu Negocio” fue lanzado por la Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa (CCIT) en Honduras en el año 2021. Es un programa de fortalecimiento empresarial que se orienta a acompañar a las MiPymes en el tránsito de la economía informal a la formal. Para lograr este objetivo, la iniciativa dispone de una amplia oferta de recursos como programas de formación, asistencia técnica, asesoría legal y un simulador de costos de formalización. Esta oferta de materiales se encuentra dentro de una plataforma en línea. El programa no tiene costo para las empresas, se ejecuta en un período de ocho semanas y es implementado por una oficial de formalización y un grupo de consultores. Los/as empresarios/as tienen conocimiento de las convocatorias del programa a través de publicidad pagada en redes sociales. La aplicación al programa es abierta y durante el proceso se realiza una autoevaluación legal y un autodiagnóstico de la empresa. A esto se suma un formulario para evidenciar, entre otros, si el/la empresario/a tiene acceso a servicios de internet, cuenta con un dispositivo como un celular o una computadora, tiene al menos un año de experiencia en una acción comercial específica y manifiesta interés en desarrollar su unidad de negocio. En materia de programas de formación, “Formaliza tu Negocio” emplea la metodología Inicia y Mejora tu Negocio (IMESUN) de la OIT, que permite a los/as empresarios potenciar sus unidades productivas a través de un proceso de acompañamiento. En materia de asistencia técnica, el programa dispone de asesorías legales y tributarias individuales, con el fin de abordar dudas sobre el proceso de formalización y los deberes que conlleva. El simulador de costos de formalización permite realizar cálculos con información actualizada. Cubre aspectos como los costos de escritura de constitución, impuestos municipales, tasas registrales y permiso de operación. El programa cierra con la presentación de un plan de negocios y/o un plan de mejora por parte de los empresarios/as y un avance en el proceso de formalización de sus unidades productivas. Las y los participantes que culminan el programa reciben un certificado de participación y un grupo recibe capital semilla. Las personas egresadas del programa reciben un acompañamiento mensual durante un año y se incorporan a una comunidad de networking empresarial.
Resultados/progresos:	Hasta agosto de 2022: 687 unidades productivas han participado en el programa. 65% son lideradas por mujeres. 168 empresas se han formalizado.

⁹ El programa también se implementa en El Salvador y Guatemala con diferentes grados de avance.

¹⁰ Entrevista realizada a Blanca Salgado, Gerente de Proyectos de la CCIT (30 de marzo de 2023).

	▪ 451 han accedido a capital semilla. ▪ 168 empresas cuentan con una escritura de constitución.
Financiamiento:	OIT ha prestado asistencia técnica para diseñar el programa, transferir la metodología IMESUN y construir la plataforma del programa. USAID ha brindado recursos para la formación de empresarios/as y el seguimiento de las iniciativas acompañadas bajo IMESUN. La Fundación Terra, Servicio Nacional de Emprendimientos y Pequeños Negocios (SENPRENDE), la Cruz Roja Internacional y Cruz Roja Hondureña han brindado el capital semilla para las y los empresarias/os del programa.
Sostenibilidad:	La iniciativa se encuentra institucionalizada en la CCIT. El seguimiento lo realiza una oficial de formalización, quien se ubica en la CCIT.
Datos de acceso y contacto:	Plataforma: https://formalizatunegocio.hn Personas de contacto: ▪ Karla Ruiz, Gerente General CCIT. Correo: kruiz@ccit.hn ▪ Blanca Salgado, Gerente de Proyectos CCIT. Correo: bsalgado@ccit.hn
Otros documentos y/o materiales:	Presentación sobre el programa (anexo 2).

Organizaciones de trabajadores

Brasil

Nombre de la iniciativa:	Negociación colectiva en el sector de trabajo doméstico de la ciudad de Sao Paulo, Brasil
Tipo de iniciativa:	Fomento de la negociación colectiva
Organización:	Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Municipio de Sao Paulo (STDMSp)
Descripción de la iniciativa¹¹:	En Brasil, el 93% del trabajo doméstico remunerado está compuesto por mujeres y alrededor de 62% es informal (ILO, 2021; IPEA, 2019). Esta situación demuestra la alta vulnerabilidad a la que están expuestas las mujeres en este sector. Sin embargo, la lucha por mejorar sus condiciones laborales persiste y lleva varios años bajo el liderazgo de las organizaciones sindicales. Un mecanismo para cambiar las condiciones de trabajo en el sector de trabajo doméstico es la negociación colectiva, que es reconocida por la legislación brasilera. Para este fin, los sindicatos, federaciones y/o confederaciones deben emprender negociaciones bipartitas con organizaciones de empleadores del sector. Como resultado se puede lograr la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) o la judicialización de una disputa (Benevides, L., et al., 2021). Un ejemplo de lo previamente descrito y con resultados notables, fue la firma de un CCT en el año 2017 entre el Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Municipio de Sao Paulo (STDMSp) y el Sindicato de Empleadores Domésticos del Estado de Sao Paulo (SEDESP)¹². Algunos de los acuerdos logrados fueron (STDMSp, 2016): ▪ Pagar un salario superior al salario mínimo nacional; ▪ Pagar los días de descanso; ▪ Generar un comprobante de pago, que describa las horas trabajadas, el valor y otros componentes de la remuneración; ▪ Fijar la semana de trabajo en 44 horas; ▪ Fijar como límite de pago el quinto día hábil del mes siguiente al trabajado. ▪ Permitir descansar al menos un domingo por mes si se trabaja los domingos. Adicionalmente, la firma de este CCT facilitó la formalización de las trabajadoras domésticas en Sao Paulo (ILO, 2023).
Resultados/progresos:	STDMSp y SEDESP han continuado emprendiendo negociaciones colectivas en los siguientes años. Como resultado, se han firmado actualizaciones anuales del CCT entre los años 2018 y 2023. Por ejemplo, a continuación, se describen algunos de los elementos incluidos en el último CCT (STDMSp, 2023): ▪ Pagar un salario mínimo de 200 reales por día trabajado.

¹¹ Iniciativa identificada a través de fuentes secundarias.

¹² El Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Municipio de Sao Paulo (STDMSp) fue fundado en el año 1962, pero fue reconocido por el Estado a partir del año 1992. Su objetivo es orientar a las trabajadoras domésticas para que sus derechos no sean vulnerados por sus empleadores.

El Sindicato de Empleadores Domésticos del Estado de Sao Paulo (SEDESP) fue fundado en el año 1989. Su objetivo es brindar asesoría sobre los derechos y deberes de los "empleadores domésticos".

	▪ Registrar a la persona contratada en un plazo máximo de cinco días hábiles a la Cartera de Trabajo y Seguridad Social (CTPS)¹³. ▪ Pagar un monto que represente al menos el 10% del salario mínimo para contribuir en los gastos en los que incurre la persona contratada para el cuidado de sus hijos o hijas de hasta cinco años de edad. ▪ Prohibir la contratación de menores de 18 años. ▪ Acordar que una trabajadora migrante accederá a los mismos derechos que una trabajadora local. Incluso se facilitará su ausencia para que pueda acudir ante la autoridad migratoria para regularizar su documentación sin recibir recortes salariales. Algunas de estos acuerdos tienen el potencial de continuar contribuyendo en la formalización de las trabajadoras domésticas.
Financiamiento:	Sin información al respecto.
Sostenibilidad:	El contenido de cada CCT es legalmente vinculante, pero la firma de un nuevo convenio está sujeta a la predisposición de las partes interesadas en comenzar una negociación. En el caso de STD MSP y SEDESP, su experiencia a lo largo del tiempo les ha permitido mantener una comunicación continua y con ello la posibilidad de lograr acuerdos.
Datos de acceso y contacto:	Sitios web: ▪ STD MSP: http://www.sindomesticastdmmsp.com.br ▪ SEDESP: http://www.sedesp.com.br/index.php Datos de contacto: ▪ Coreo STD MSP: stdmmpsindicato@gmail.com ▪ Correo SEDESP: cobranca@sedesp.com.br
Otros documentos y/o materiales:	Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017 y 2023/24 firmado entre STD MSP y STD MSP (anexo 3).

¹³ El CTPS es un documento que garantiza el acceso de un trabajador a los derechos laborales provistos por la legislación vigente.

República Dominicana

Nombre de la iniciativa:	Asociación Mutual de Servicios Solidarios (AMUSSOL)
Tipo de iniciativa:	Registro colectivo en la seguridad social
Organización:	Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC)
Descripción de la iniciativa¹⁴:	La Asociación Mutual de Servicios de Salud Solidarios (AMUSSAL) fue fundada en República Dominicana en el año 1998 por iniciativa de la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC). Una de las tareas claves de AMUSSAL fue representar a trabajadores de la economía informal para que puedan acceder de forma colectiva a pólizas de seguro privadas. Este trabajo comenzó con trabajadores del sector transporte y la póliza se denominó “seguro viajero”. A partir de esta experiencia y antes de que se creara el sistema de protección social dominicano, la CASC se planteó como una aspiración, la posibilidad de que en el país existieran mecanismos de protección que pudieran considerar a trabajadores informales. En el año 2001 se promulgó la Ley No. 87-01 que creó el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS). Dicha ley contempla mecanismos de cobertura que pueden beneficiar a trabajadores de la economía formal e informal. En el caso de los trabajadores informales, en teoría pueden estar cubiertos bajo el “régimen contributivo-subsidiado”, que debería funcionar a través de contribuciones del Estado y de los trabajadores¹⁵. Sin embargo, en la práctica aún no se ha implementado un mecanismo para que esto sea viable. Ante el escenario previamente descrito, la CASC consideró que podía crear una figura para representar a los trabajadores de la economía informal ante el sistema de protección social dominicano. Tras conversaciones con el gobierno y comprobar la viabilidad de la propuesta, la CASC fundó en el año 2003 la Asociación Mutual de Servicios Solidarios (AMUSSOL). Esto representó cambiar de forma legal el nombre de AMUSSAL y reestructurar sus objetivos. El objetivo principal de AMUSSOL es facilitar a los trabajadores de la economía informal su afiliación a la seguridad social¹⁶. AMUSSOL es un organismo especializado de la CASC que recolecta las contribuciones de la seguridad social de sus afiliados, que en su mayoría pertenecen a la economía informal y califican para participar en el régimen contributivo-subsidiado. Las contribuciones de estos trabajadores representan alrededor de 20% de sus salarios. Estos recursos son transferidos a la Tesorería de Seguridad Social (TSS), que es la institución encargada de recolectar los fondos y de distribuir los recursos del SDSS. Como resultado de este mecanismo, los trabajadores de la economía informal acceden al Seguro de Vejez, Discapacidad y Supervivencia, el Seguro de Riesgos Laborales y el Seguro Familiar de Salud. La iniciativa de AMUSSOL comenzó con 18 organizaciones del sector transporte, que fue el primer nicho de trabajo de AMUSSAL. Hoy en día los trabajadores afiliados a AMUSSOL pertenecen a sectores como el de transporte, trabajo doméstico, agricultura, entre otros. La experiencia hasta la fecha ha continuado creciendo con éxito y ha demostrado su aporte para facilitar el acceso de trabajadores de la economía informal a la protección social.
Resultados/progresos:	Hasta 2022: Alrededor de 98 mil personas se encontraban afiliadas a AMUSSOL.

¹⁴ Entrevista realizada a Francisca Jimenez, Vicepresidente de la CASC y Gerente General de la AMUSSOL (16 de mayo de 2023).

¹⁵ El régimen cubre trabajadores independientes que perciben salarios superiores o iguales al salario mínimo nacional.

¹⁶ AMUSSOL también provee servicios médicos de atención primaria, asistencia legal a migrantes, entre otros.

	Más de 291 organizaciones cotizan en el sistema de seguridad social dominicano a través de AMUSSOL¹⁷.
Financiamiento:	El funcionamiento administrativo de AMUSSOL se financia a través de una cuota que pagan sus afiliados junto a la contribución para acceder a la seguridad social dominicana. La cuota representa 1% de los ingresos de sus afiliados y se divide de la siguiente manera: 50% se destina a AMUSSOL, 20% se distribuye entre las organizaciones afiliadas a AMUSSOL para formar a personas que sirvan como enlace en diversos territorios, y 30% se emplea como cuota sindical de la CASC.
Sostenibilidad:	AMUSSOL cuenta con una oficina en la capital y cinco oficinas regionales, que funcionan con 22 trabajadores fijos. Esta estructura le permite a la organización garantizar el seguimiento efectivo de sus tareas y tener personal para estar en contacto continuo con el Estado.
Datos de acceso y contacto:	Sitio web: https://amussol.org.do Persona de contacto: Francisca Jimenez, Vicepresidente de la CASC y Gerente General de la AMUSSOL. Correo: fcajimenez.p@gmail.com
Otros documentos y/o materiales:	Boletín informativo 2022 de AMUSSOL-CASC (anexo 4).

¹⁷ De acuerdo con la regulación dominicana, los trabajadores de la economía informal al no contar con un empleador formal no pueden formar sindicatos. Sin embargo, la Ley No. 122-05 sobre regulación y fomento a la creación de asociaciones sin fines de lucro es un mecanismo alternativo para este grupo de trabajadores. La CASC ha promovido la organización de trabajadores a partir de esta ley. Eso le ha permitido a AMUSSOL percibir un mayor volumen de contribuciones para la seguridad social debido a que es más eficiente realizar gestiones con grupos de trabajadores que hacerlo de forma individual.

Uruguay

Nombre de la iniciativa:	Informalidad: Aproximación conceptual, caracterización interna y análisis de su trayectoria reciente
Tipo de iniciativa:	Generación de conocimiento
Organización:	Instituto Cuesta-Duarte
Descripción de la iniciativa¹⁸:	El Instituto Cuesta-Duarte (ICD) fue creado en Uruguay en el año 1989 por iniciativa de la central sindical uruguaya Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT). Hoy en día, el ICD es un pilar distintivo del movimiento sindical uruguayo debido a que funciona como el brazo técnico del PIT-CNT. El instituto tiene por objetivo la generación de conocimiento y la formación de trabajadores organizados. En el marco de una de sus áreas de trabajo, el ICD lanzó a finales del año 2022 el informe denominado “informalidad: aproximación conceptual, caracterización interna y análisis de su trayectoria reciente”. El objetivo del documento fue preparar un insumo para que el PIT-CNT cuente con evidencia reciente sobre la trayectoria de la reducción de la informalidad laboral en Uruguay antes y después de la pandemia. El informe presta especial atención a los factores que facilitaron la caída de la informalidad entre 2019 y 2022 ante la ausencia de grandes políticas de formalización. A partir de esta información, el ICD espera que los representantes del movimiento sindical uruguayo elaboren propuestas de política y/o medidas y las presenten en espacios de diálogo social tripartito, como lo son las mesas de negociación colectiva¹⁹. La variable clave de análisis de la publicación es la tasa de no registro a la seguridad social, que en Uruguay determina si un trabajador es informal (o precario). Es decir, si una persona ocupada no está registrada en la seguridad social, se considera que pertenece a la economía informal. En el informe se exploró la evolución del no registro a la seguridad social en casi los últimos 16 años. En 2006 la tasa de no registro alcanzó a 35% de los ocupados debido a los remanentes de la crisis económica de 2002 y su impacto en el mercado laboral. En los siguientes años, entre 2007 y 2019, se hizo evidente una tendencia a la baja hasta mantenerse en un promedio de alrededor de 25%. El ICD atribuye parte de la caída de la tasa de no registro hasta el año 2019 a factores vinculados a los marcos regulatorios nacionales y la dinámica del mercado laboral local. Por ejemplo, se reinstalaron los Consejos de Salarios, se implementaron facilidades administrativas, se mejoraron las inspecciones laborales y las campañas en favor de la formalización, entre otros. En el año 2020, durante plena pandemia y a razón de las medidas de contingencia sanitaria, el no registro tuvo una súbita caída hasta alcanzar aproximadamente a un 20% de los ocupados. Este fenómeno se debe a que la pandemia provocó la destrucción de un gran número de empleos informales, que no contaron con coberturas para afrontar la crisis²⁰. La caída del no registro continuó en 2021 y 2022 hasta alcanzar tasas de alrededor de 22% y 21% respectivamente²¹.

¹⁸ Entrevista realizada a Alejandra Picco, Coordinadora del Área de Investigación del Instituto Cuesta-Duarte (31 de marzo de 2023).

¹⁹ A lo largo del tiempo, el ICD ha mantenido esta dinámica de trabajo con el PIT-CNT, que se basa en generar evidencia y prestar asistencia técnica para generar propuestas de política y/o medidas.

²⁰ En esta etapa, el registro a la seguridad social no experimentó un incremento acelerado.

²¹ Los datos de 2022 corresponden al promedio de los primeros nueve meses del año.

	El ICD atribuye la caída de la tasa de no registro entre 2019 y 2022 a una serie de factores asociados a la dinámica del mercado laboral local. Se descarta la influencia de políticas públicas debido a que durante este período no se promovieron medidas de formalización. Por ejemplo, entre el primer trimestre de 2019 y el de 2022 se crearon alrededor de 94 mil empleos formales. Cerca de 20% de estos trabajos provienen de programas sociales de empleo, que, de acuerdo con el ICD, posiblemente irán desapareciendo a medida que el mercado se normalice y exija una menor presencia de estos programas. Por otra parte, los sectores de Servicios a Empresas, Salud y Enseñanza fueron los que más contribuyeron a la creación de empleo entre el primer trimestre de 2019 y 2022. Cerca de una cuarta parte del empleo total se explica por estos sectores. Sin embargo, Salud y Enseñanza se caracterizan por sus bajos niveles de informalidad, y en consecuencia, el ICD sostiene que su crecimiento puede ser un factor que explica el aumento de la formalización. Otro factor importante es la evolución del Sector Doméstico, que entre el primer trimestre de 2019 y 2020 tuvo una pérdida de 20 mil empleos. Esta caída es la más severa entre los sectores con mayores niveles de informalidad. El ICD expresa que el descenso de ocupados de este sector con mayores niveles de informalidad y el crecimiento de ocupados en sectores con mayor formalidad, es una posible explicación del descenso de la tasa de no registro después de la pandemia. De esta manera, el informe presentó un análisis de la evolución de la informalidad en Uruguay entre 2006 y el primer trimestre de 2022, y las posibles razones que explican el descenso de la informalidad en la pre y post pandemia.
Resultados/progresos:	El informe aún no ha sido empleado como insumo en debates de mesas de negociación colectiva. Alejandra Picco, Coordinadora del Área de Investigación del ICD, espera poder prestar asistencia técnica a representantes sindicales del PIT-CNT a través de este recurso en cuanto lo soliciten.
Financiamiento:	Una de las fuentes más importantes de financiamiento del ICD proviene del Fondo de Reconversión Laboral. Este fondo público surge del aporte de los empresarios y los salarios de los trabajadores. Uno de los fines de este fondo es financiar la formación e investigación en materia de negociación colectiva de organizaciones de trabajadores y de empleadores. La OIT prestó asistencia técnica para la elaboración del informe.
Sostenibilidad:	El ICD hace parte del PIT-CNT, así como todas las investigaciones que realizan. Se espera que el informe sume en la elaboración de la posición sindical en materia de economía informal.
Datos de acceso y contacto:	Sitio web: https://www.cuestaduarte.org.uy Personas de contacto: ▪ Tania Falero, Coordinadora de Proyectos, Instituto Cuesta-Duarte. Correo: tfalero@cuestaduarte.org.uy ▪ Alejandra Picco, Coordinadora del Área de Investigación, Instituto Cuesta-Duarte. Correo: alejandrapicco@gmail.com
Otros documentos y/o materiales:	Publicación (anexo 5).

► Principales hallazgos

La presente sistematización de iniciativas novedosas es un reflejo de la capacidad de las organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores para promover la transición a la economía formal a través de diversos tipos de respuestas. Cada uno de los casos descritos responde a la realidad de los afiliados de cada organización. Incluso son muestra del potencial que tiene el diálogo social para lograr consensos y con ello facilitar la consecución de resultados.

Debajo se describen los principales hallazgos de las iniciativas, que son comunes para ambos tipos de organizaciones y otros que son específicos.

Generales	
- Las organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores que implementan iniciativas para promover el tránsito hacia la formalidad en la región se enfrentan a encarar un fenómeno persistente y multidimensional. - La adaptación de iniciativas al contexto y las necesidades locales para promover el tránsito a la formalidad incrementa las probabilidades de éxito. - El diálogo bipartito facilita el logro de consensos entre organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores para promover acciones en favor del tránsito a la formalidad.	
Con efectos en las organizaciones de empleadores	Con efectos en las organizaciones de trabajadores
- Si las pymes tienen acceso a información, capacitación y servicios gratuitos de asesoría legal empresarial en sus primeras etapas de desarrollo, se incrementan sus posibilidades de transitar a la economía formal. - La difusión masiva en redes sociales de iniciativas gratuitas para promover el tránsito a la formalización es un mecanismo efectivo para captar el interés de las pymes. - La determinación de criterios para preseleccionar empresas interesadas en acceder a iniciativas de tránsito a la formalidad reduce los sesgos y beneficia a candidatos con necesidades reales. - La recopilación de experiencias de implementación de iniciativas empresariales gratuitas para promover el tránsito a la formalidad facilita a las organizaciones de empleadores contar con evidencia para incidir en políticas y/o medidas. - La institucionalización de las iniciativas en favor del tránsito a la formalidad facilita la sostenibilidad de las acciones de las organizaciones de empleadores. - El intercambio de experiencias y la reflexión sobre los mecanismos para promover el tránsito a la formalidad entre diversas organizaciones de	- Si los trabajadores de la economía informal cuentan con mayores oportunidades de organización y representación, se incrementan sus posibilidades de acceder a derechos laborales. - Las iniciativas de organizaciones de trabajadores que se orientan a promover el acceso de los trabajadores de la economía informal a derechos laborales pueden complementar y coexistir con otras respuestas de política pública. - El acceso a evidencia sobre la evolución de la informalidad en un territorio incrementa las probabilidades de que las organizaciones de trabajadores desarrollen propuestas de política más sólidas. - Realizar un análisis contextualizado de la evolución de la informalidad facilita comprender características únicas sobre este fenómeno y que las organizaciones de trabajadores puedan teorizar sobre posibles razones que justifican el cambio de tendencias. - La representación de organizaciones de trabajadores a través de personal fijo facilita la sostenibilidad de respuestas en favor del tránsito a la formalidad. - Una adecuada legislación en un país puede facilitar la organización de trabajadores de la

empleadores de la región, es una oportunidad para generar propuestas de política más sólidas.

- Inicia y Mejora tu Negocio (IMESUN) es una herramienta de OIT que ha resultado ser efectiva para hacer parte de iniciativas en favor del tránsito a la formalidad.

economía informal bajo mecanismos
alternativos de representación.

► Recomendaciones

La sistematización de las iniciativas novedosas y la presentación de sus principales hallazgos permite concebir una serie de recomendaciones, que pueden ser de utilidad para elaborar la estrategia de FORLAC 2.0. A continuación se comparten tres propuestas:

- Reforzar la capacidad de las iniciativas novedosas de las organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores para la prestación de servicios a sus afiliados que pertenecen a la economía informal.
- Potenciar las capacidades de los centros o institutos de investigación (o similares) de las organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores para generar conocimiento de vanguardia sobre las problemáticas y desafíos que les atañe. Esto con el fin de mejorar el desempeño de los mandantes de la OIT en los procesos de interlocución y diálogo en los que se definan políticas públicas.
- Potenciar el intercambio de conocimiento entre los gobiernos, las organizaciones de empleadores, las organizaciones de trabajadores y otros socios dentro y fuera de la región para identificar posibles sinergias y/o oportunidades de colaboración en el marco de la implementación de las iniciativas novedosas.

► Bibliografía

- Benevides, L., Cruz, L., Araujo, A. & de Andrade Matias, K. (2021). Negociação coletiva no trabalho doméstico no Brasil : o caso da convenção coletiva de trabalho do sindicato dos trabalhadores domésticos do município de São Paulo. En Pinheiro, L., Pereira, C. & Posthuma, A. (Eds.). *Entre Relações de Cuidado e Vivências de Vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil* (p. 161-190). Brasília: IPEA.
- ILO (2021). Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).
- ILO (2023). Negotiations by workers in the informal economy.
- IPEA (2019). Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XX reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua. Textos para Discussão No. 2528.
- STDMSP (2016). Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017.
- STDMSP (2023). Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024.