



Organización
Internacional
del Trabajo



FORLAC 2.0

Documento de
antecedentes para el
Foro Regional Tripartito
de Intercambio de
Conocimientos:

Enfoques innovadores para promover la transición hacia la formalidad en América Latina y el Caribe





Organización
Internacional
del Trabajo



FORLAC 2.0

Documento de
antecedentes para el
Foro Regional Tripartito
de Intercambio de
Conocimientos:

Enfoques innovadores para promover la transición hacia la formalidad en América Latina y el Caribe



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, *Documento de antecedentes para el Foro Regional Tripartito de Intercambio de Conocimientos: Enfoques innovadores para promover la transición hacia la formalidad en América Latina y el Caribe*, Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2024, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT 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 o límites.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

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

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.

Tabla de contenido

Introducción.....	8
II. Antecedentes y contexto	10
¿Qué es la economía informal?	10
La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)	11
Situación y desafíos de la transición a la economía formal en ALC	13
Tendencia del empleo informal en la región	14
Perfil de las personas que trabajan en la informalidad	16
Nuevas formas de trabajo e informalidad: teletrabajo y la ocupación en plataformas digitales	19
OIT: iniciativas para promover la formalización en América Latina y el Caribe en la última década	20
Programa FORLAC: 2014-2017	20
Estrategia para la Formalización en América Latina y el Caribe - FORLAC 2.0: 2024-2030	22
Breve balance	28
¿Qué ha sucedido en la última década en ALC desde la adopción de la Recomendación 204?	28
¿Cuáles son los principales desafíos y aspectos menos abordados para acelerar la transición a la economía formal en la región?	29
III. Enfoques y prácticas innovadoras para acelerar la transición a la economía formal.....	32
Enfoques mencionados en la R204 que aún no se abordan lo suficiente: incremento de la productividad, formalización y trabajo decente	33
Preguntas para análisis y reflexión.....	39
Enfoques que han cobrado importancia para promover la transición a la economía formal a través de tecnologías digitales e innovación	40
Preguntas para análisis y reflexión.....	49
Enfoques menos explorados por la OIT: Transición a la economía formal desde un enfoque sectorial mediante el diálogo social y mecanismos de coordinación interinstitucional que incluyan a los trabajadores y unidades de la economía informal.....	49
Preguntas para análisis y reflexión.....	55

Conclusiones	56
Referencias	59
Anexos	60
Anexo 1. Iniciativas innovadoras de formalización en América Latina y el Caribe.	60
Anexo 2. Fichas de iniciativas innovadoras de formalización	62

Introducción

La mitad de las personas trabajadoras en América Latina y el Caribe laboran en la economía informal (OIT, 2024). El problema es estructural, multidimensional y persistente. Afecta a determinados grupos poblacionales, como mujeres, jóvenes, personas que pertenecen a determinados grupos étnicos y migrantes. También afecta más a las personas menos educadas, a las que trabajan en actividades agropecuarias de baja productividad, a trabajadores pobres, a las empresas de menor tamaño, a trabajadores independientes, y a personas en nuevas formas de empleo, tanto en zonas rurales como urbanas. Como lo muestran las últimas cifras, la informalidad regresó a nivel pre-pandemia (OIT, 2024).

Como lo reconoce la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la transición de la economía informal a la economía formal (núm. 204), la alta incidencia de la informalidad es un obstáculo no solo para garantizar los derechos de las personas trabajadoras sino también para el desarrollo de empresas sostenibles, y la sostenibilidad financiera del Estado (OIT, 2015).

Por la trascendencia del tema para los constituyentes, el Consejo de Administración de la OIT, en su 347ª sesión, decidió incluir para discusión general en el programa de la 113ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) del año 2025 el tema sobre enfoques innovadores para abordar la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad para promover el trabajo decente. En 2025, se cumple además el décimo aniversario de la Recomendación 204 (R204).

En este contexto, el «Foro Regional Tripartito de Intercambio de Conocimientos: enfoques innovadores para promover la transición hacia la formalidad» ofrece una oportunidad para que los constituyentes de la OIT compartan buenas prácticas y enfoques innovadores, y para identificar los avances, desafíos, y las lecciones aprendidas desde el 2015. Los resultados de este diálogo tripartito contribuirán a la discusión general de la CIT 2025.

El presente informe de antecedentes tiene por objetivo servir como insumo preparatorio para los constituyentes que participarán en el foro regional para América Latina y el Caribe. El documento aporta información sobre el contexto y aspectos conceptuales, las tendencias en materia de formalización en la región, los esfuerzos de la OIT para apoyar la implementación de la R204 en la última década, y resalta enfoques innovadores y buenas prácticas desarrolladas por los constituyentes¹.

Los enfoques o prácticas innovadoras de formalización se agrupan, siguiendo las orientaciones del Consejo de Administración, en tres grupos principales:

Revisar y profundizar en la operacionalización de algunos aspectos mencionados en la R204.

Específicamente medidas prácticas para aumentar la productividad en unidades económicas informales (MYPES transicionales²), vinculando dicho aumento en la productividad con la formalización de las unidades y de los empleos dentro de estas unidades;

1 Se ha realizado una revisión de un conjunto de iniciativas innovadoras de formalización para la región, para mayor detalle véase el Anexo 2.

2 Esta categoría de unidades económicas comprende a mypes que no son tradicionales ni modernas, que operan más allá del nivel de supervivencia y que pueden adoptar prácticas empresariales y de gestión y tecnologías para mejorar su productividad y las condiciones de trabajo. Normalmente, no pueden insertarse en cadenas de valor y clústeres dinámicos y/o formales por sí solas: necesitan políticas y soluciones innovadoras de apoyo del Estado u otras entidades del ecosistema de desarrollo productivo y empresarial del sector económico y/o territorio donde operan (OIT 2024). Desarrollo de Encadenamientos Productivos Inclusivos entre MYPE y Empresas Tractoras. Enfoque, guía y herramientas de apoyo. Lima: OIT.

Evaluar enfoques innovadores que han cobrado importancia desde la adopción de la R204.

Se abordarán soluciones prácticas que aprovechan el potencial de las tecnologías digitales para apoyar la transición a la economía formal, por ejemplo, cómo utilizar el potencial de la "rastreadibilidad" de actividades para fomentar la formalización en formas de trabajo complejas como la economía de plataformas;

Revisar enfoques aún no suficientemente explotados por la OIT.

Enfoques innovadores, incluyendo enfoques sectoriales para facilitar el acceso a un diálogo social efectivo y a mecanismos de coordinación interinstitucional que resuelvan fallas de coordinación público-pública y público-privada y que consideren a los trabajadores y unidades de la economía informal.

Este documento ha sido elaborado por un equipo coordinado por Efraín Quicaña y Juan Manuel García de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe (ALC), junto con Frédéric Lapeyre y Florence Bonnet del Programa de Acción Prioritaria para la Formalización de la OIT. La redacción y el análisis de la información estuvieron a cargo del consultor Álvaro Ramírez. Se agradecen las valiosas revisiones y comentarios de Maribel Batista, especialista regional de OIT/ACTRAV; Andrés Yurén, especialista regional de OIT/ACTEMP; así como de Judith Condori, consultora; y Emily Wyatt, pasante, ambas de la Oficina Regional de la OIT para ALC.

El desarrollo de los contenidos se enriqueció mediante entrevistas realizadas a Frederic Lapeyre, director del Programa de Acción Prioritaria para la Formalización de la OIT; Florence Bonnet, especialista principal en datos y diagnósticos de la economía informal; Maribel Batista, especialista regional de OIT/ACTRAV; Andrés Yurén, especialista regional de OIT/ACTEMP; Tulio Cravo, especialista regional en productividad y políticas públicas de la OIT; Efraín Quicaña, especialista principal en economía rural, desarrollo productivo y formalización de la OIT; Marco Llinás, director de la División de Desarrollo Productivo y Empresarial de la CEPAL; y Beltrán de la Torre, experto en trabajo no declarado de la Autoridad Laboral Europea (ELA, por sus siglas en inglés).

II. Antecedentes y contexto



Esta sección aborda tanto aspectos conceptuales, como estadísticos y de tendencias en materia de formalización en América Latina y el Caribe. También describe los esfuerzos realizados por la OIT y los estados miembro en esta materia desde la adopción de la R204, haciendo un breve balance de avances y desafíos a una década desde su aprobación.

¿Qué es la economía informal?

Según la Recomendación núm. 204 (OIT 2015), la economía informal «hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que —en la legislación o en la práctica— están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto». La definición incluye a quienes poseen y explotan unidades económicas en la economía informal (trabajadores por cuenta propia, empleadores y miembros de cooperativas y de unidades de la economía social y solidaria); a los trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en unidades económicas de la economía formal o de la economía informal³; a los trabajadores asalariados con empleos informales que trabajan en unidades económicas del sector formal, ya sea privado o público, o en unidades económicas de la economía informal, o bien para ellas, incluidos, entre otros, los que están en situación de subcontratación o que trabajan en cadenas de suministro, o en hogares como trabajadores domésticos remunerados; y a los trabajadores cuyas relaciones de trabajo no están reconocidas o reguladas.

Esta definición de informalidad no abarca las actividades ilícitas, en particular la prestación de servicios y la producción, venta, posesión o consumo de bienes prohibidos por la legislación, incluyendo la producción y el tráfico ilícitos de estupefacientes, la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, la trata de personas y el blanqueo de dinero, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.

En el 2023, la 21.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) revisó la metodología de medición de la informalidad. Los principales cambios adoptados son los siguientes⁴.

3 La 21ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo reconoce la posibilidad de que algunos de los trabajadores familiares auxiliares puedan ser parte del empleo formal (OIT, 2023).

4 Resolución I de la 21.ª CIET (OIT 2023b), disponible en el portal web de documentos de las reuniones de las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo

- Se presentan conceptos nuevos (actividades productivas informales, economía informal, economía informal de mercado):
 - actividades productivas informales (todas las actividades productivas realizadas por personas o unidades económicas que, en la legislación o en la práctica, no están cubiertas por sistemas formales);
 - economía informal (todas las actividades productivas informales no-ilícitas de las personas o de las unidades económicas, se realicen o no a cambio de remuneración o beneficio);
 - economía informal de mercado (toda la producción por remuneración o beneficio en el sector informal y todas las actividades productivas de los trabajadores ocupados que, en la legislación o en la práctica, no están sujetas a sistemas formales).
- Se distingue el sector informal, el sector no informal, y el sector comunitario y de hogares que produce para uso propio, a partir de dos dimensiones: el estatus formal de la unidad económica, y el destino previsto de la producción.
- Considerando el concepto vigente de trabajo (cualquier actividad realizada para producir bienes o prestar servicios para uso de otros o para uso propio), se amplía el alcance de informalidad a formas de trabajo distintas a la ocupación o empleo (trabajo realizado con el fin de obtener remuneración o beneficio). Por ejemplo, el trabajo de cuidados no remunerado que realizan familiares puede ser clasificado como informal.
- Por la definición de la ocupación o empleo, la ocupación informal no incluye el trabajo de producción de uso propio.
- Se refuerza la definición operativa del sector informal a fin de extenderla a las actividades agrícolas destinadas al mercado.
- Se elimina la posibilidad de que los ocupados o empleados tengan puestos de trabajo formales en unidades económicas informales.
- Se precisa que la condición de formalidad de los contratistas dependientes se determina de acuerdo con su estatuto formal en relación con el marco legal administrativo del país.

Muchos de los países de la región han ido gradualmente adaptando sus estadísticas a las nuevas tendencias internacionales. La OIT ha prestado asistencia técnica a los estados miembro interesados en esta actualización.



La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)

Como se mencionó antes, la OIT cuenta con un instrumento valioso para abordar el reto de la informalidad: la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal (R204). Adoptada de forma tripartita por La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en junio de 2015, la R204 ofrece un marco de orientaciones para el abordaje integral del reto de la informalidad. A continuación, una breve sinopsis de los aspectos más relevantes del instrumento.

¿Por qué la informalidad es un problema?

- Es un obstáculo para los derechos de los trabajadores, con inclusión de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como para la protección social, las condiciones de trabajo decente.
- Afecta además el desarrollo inclusivo y el Estado de derecho, los ingresos públicos y el ámbito de actuación de los gobiernos, y la solidez de las instituciones.
- Tiene consecuencias negativas para el desarrollo de empresas sostenibles.

¿Elección o necesidad?

La mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal no lo hacen por elección, sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de otros medios de sustento.

¿Cuál es la causa?

Obedece a múltiples causas, incluidas las cuestiones estructurales y de gobernanza.

¿Objetivos?

La R204 provee una hoja de ruta clara de acción, con un sólido respaldo de sus constituyentes.

- a) Facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas desde la economía informal a la economía formal, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando oportunidades de seguridad de los ingresos, medios de sustento y emprendimiento;
- b) Promover la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas, de empleo, de protección social y otras políticas sociales, y
- c) Prevenir la informalización de los empleos de la economía formal.

¿Orientaciones de política pública?

Los constituyentes de la OIT recomiendan aplicar un Marco integrado de políticas que incluye al menos lo siguiente:

- a) la promoción de estrategias de desarrollo sostenible, erradicación de la pobreza y crecimiento inclusivo, y la generación de empleos decentes en la economía formal;
- b) el establecimiento de un marco legislativo y normativo apropiado;
- c) el fomento de un entorno empresarial y de inversión propicio;
- d) el respeto, la promoción y la puesta en práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- e) la organización y la representación de los empleadores y de los trabajadores para promover el diálogo social;
- f) la promoción de la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia, incluida la violencia de género, en el lugar de trabajo;
- g) la promoción del emprendimiento, de las microempresas, las pequeñas empresas y las medianas empresas y de otras formas de modelos empresariales y unidades económicas, como las cooperativas y otras unidades de la economía social y solidaria;
- h) el acceso a la educación, el aprendizaje a lo largo de la vida y el desarrollo de las competencias laborales;
- i) el acceso a los servicios financieros, incluso mediante un marco normativo que promueva un sector financiero inclusivo;

- j) el acceso a los servicios para las empresas;
- k) el acceso a los mercados;
- l) el acceso a la infraestructura y la tecnología;
- m) la promoción de las políticas sectoriales;
- n) el establecimiento de pisos de protección social, cuando no existan, y la extensión de la cobertura de la seguridad social;
- o) la promoción de estrategias de desarrollo local en los medios rural y urbano, incluyendo el acceso regulado a la utilización de los espacios públicos y el acceso regulado a los recursos naturales públicos con fines de subsistencia;
- p) políticas eficaces en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- q) inspecciones del trabajo eficientes y eficaces;
- r) la seguridad de los ingresos, incluyendo políticas de salario mínimo adecuadamente formuladas;
- s) el acceso efectivo a la justicia; y,
- t) mecanismos de cooperación internacional.

Al formular y aplicar un marco integrado de políticas, los miembros deberían asegurar la coordinación entre los distintos niveles de gobierno y la cooperación entre los órganos y las autoridades competentes, tales como las autoridades tributarias, las instituciones de la seguridad social, las inspecciones del trabajo, las autoridades aduaneras, los organismos de migración y los servicios de empleo, entre otros, en función de las circunstancias nacionales.

También se considera de suma importancia que las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando proceda, amplíen su afiliación y su prestación de servicios a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.



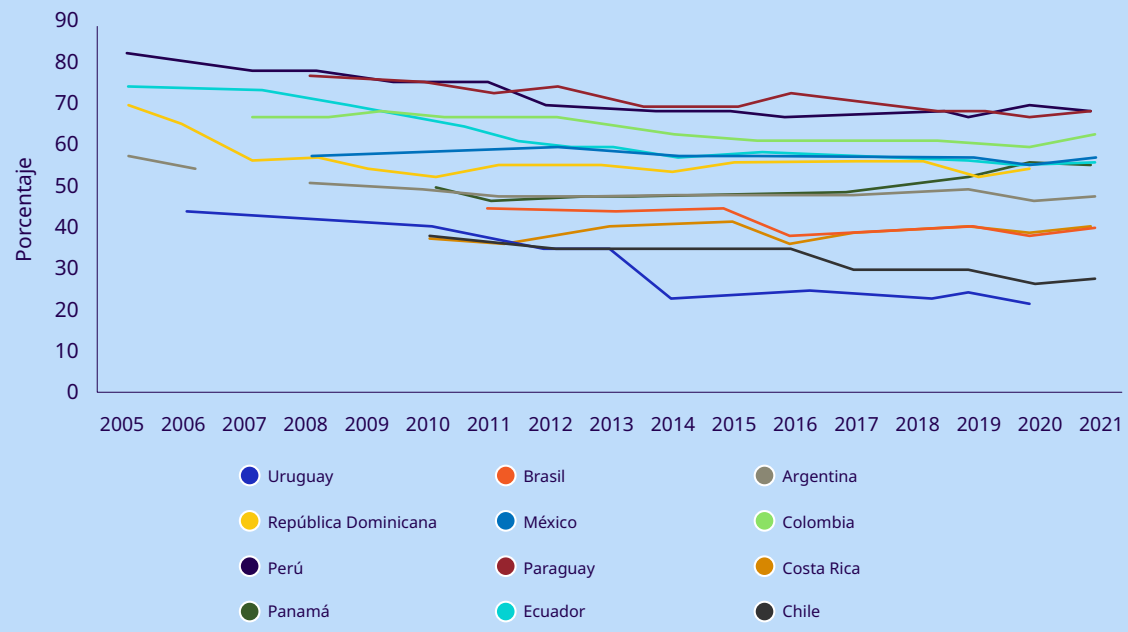
Situación y desafíos de la transición a la economía formal en ALC

Al 2022 el 49,6 por ciento de la ocupación total de los países con datos disponibles en América Latina y el Caribe corresponde a la ocupación informal. Es decir, uno de cada dos trabajadores está en situación de informalidad. Existen, sin embargo, diferencias significativas entre países. Chile y el Uruguay destacan como los países que tienen menor tasa de ocupación informal (26,2 y 21,8 por ciento respectivamente) mientras que el país con mayor tasa fue Bolivia (80,8 por ciento).

Tendencia del empleo informal en la región

La informalidad bajó en la región al inicio del presente siglo (véase gráfico 1). La tendencia a la baja se detuvo entre 2014 y 2016. La mejoría estuvo asociada a una combinación de alto crecimiento económico y políticas deliberadas para estimular la formalización, incluyendo incentivos, mejora regulatoria y fortalecimiento del cumplimiento normativo. Buena parte de la aceleración de crecimiento estuvo asociada a un ciclo alcista en los precios de las materias primas que exporta la región y por ende a una mejora de los términos de intercambio (Salazar-Xirinachs & Chacaltana, 2018).

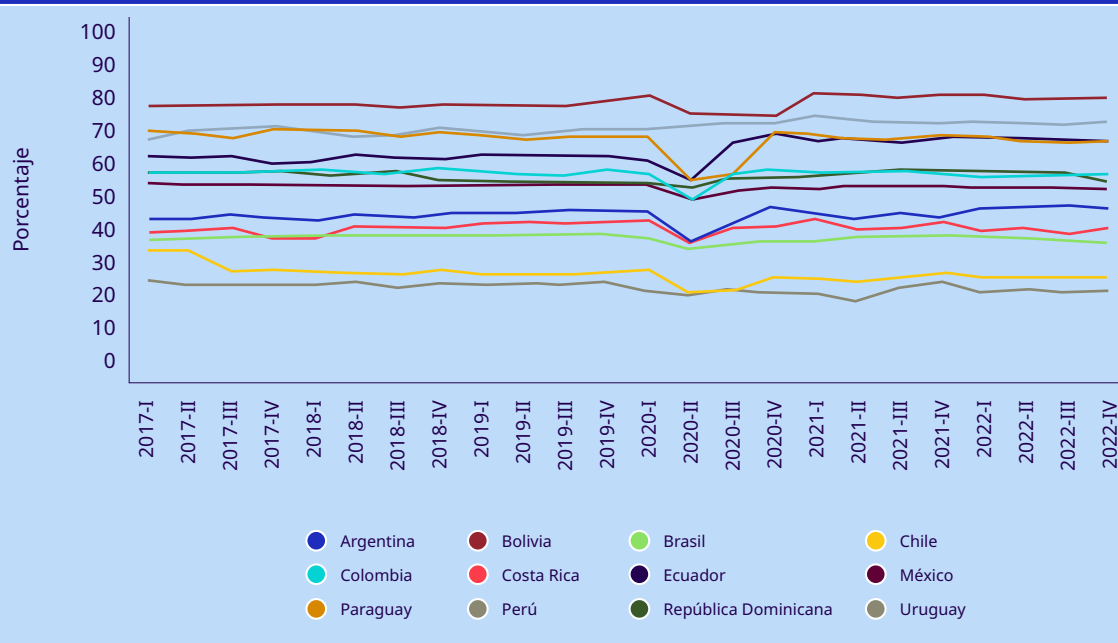
► **Gráfico 1. Tasa de ocupación informal en países seleccionados de América Latina y el Caribe a lo largo del tiempo**



Fuente: (OIT, 2024)

Entre 2017 y 2022 hubo poca variación en la incidencia de la informalidad, a excepción del periodo de la pandemia (véase gráfico 2). Esa reducción temporal, sin embargo, no obedeció a un aumento en el empleo formal sino a una reducción del empleo informal que se convirtió en desocupación e inactividad. Concluida la crisis del COVID-19, repuntó el empleo pero mayoritariamente informal, de ahí que la informalidad en la mayoría de países se mantuvo constante o se incrementó durante el último quinquenio.

► Gráfico 2. Tasa de ocupación informal en América Latina y el Caribe.
Trimestres 2017-I a 2022-IV



Nota: se consideran 12 países (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay). Argentina incluye solo zonas urbanas.

Fuente: (OIT, 2024)

¿Por qué fracasan las políticas para reducir la informalidad?

La estrategia de formalización FORLAC 2.0 sugiere que existen por lo menos cuatro fallos principales que han impedido avanzar con mayor rapidez en materia de formalización en América Latina y el Caribe:

- políticas inconexas y/o que no cuentan con un objetivo explícito de impulso a la transición a la economía formal;
- políticas que no responden a la heterogeneidad de los distintos tipos de unidades económicas y de trabajadores informales, y sesgadas en beneficio de los sectores formales de la economía;
- instituciones débiles que no actúan de manera coordinada y que cuentan con insuficientes recursos; y,
- representación limitada de sectores informales en el diseño y la puesta en marcha de las estrategias de formalización⁵.

Se trata, en síntesis, de una mezcla de factores que tienen que ver con las políticas, las instituciones, y la gobernanza. Por esta razón la Recomendación R204 pone énfasis en la necesidad de un abordaje integral e integrado del problema, de modo que se pueda actuar de manera simultánea en todos estos frentes. Más adelante se describirán los esfuerzos realizados en la región tanto por los países como por la propia OIT.

⁵ Cabe señalar que los trabajadores en condiciones de informalidad encuentran serios obstáculos en las leyes y las prácticas de la mayoría de los países del continente para crear sus organizaciones y afiliarse para el ejercicio y la reivindicación de sus derechos.

Perfil de las personas que trabajan en la informalidad

La ocupación informal es similar entre varones y mujeres, pero mayor en personas jóvenes que en adultos. La tasa de ocupación informal nacional para varones y mujeres es 49,7 y 49,4 por ciento respectivamente, siendo que a nivel rural es 4 puntos porcentuales mayor para mujeres. A nivel etario, la tasa de informalidad es 2,8 puntos porcentuales inferior para mujeres jóvenes que para hombres jóvenes (véase el cuadro 1). Además, las personas jóvenes (menores de 25 años), a nivel nacional, enfrentan una tasa 15 puntos porcentuales mayor que la de las personas adultas.

► **Cuadro 1. Tasa de ocupación informal según sexo, grupo de edad y ámbito en América Latina y el Caribe, 2022 (en porcentajes)**

	Total	Urbano	Rural
Total	49,6	44,0	75,4
Mujeres	49,4	44,5	78,1
Hombres	49,7	43,7	74,1
Jóvenes	62,5	56,6	84,0
Mujeres	60,8	55,9	83,2
Hombres	63,6	57,0	84,3
Adultos	47,3	42,0	73,6
Mujeres	47,5	42,7	77,0
Hombres	47,2	41,4	71,7

Nota: Se incluyen datos de 15 países según la disponibilidad de la información. De la Argentina solo se cuenta con datos urbanos.
Fuente: OIT, 2024.

La incidencia de la informalidad es mayor en personas con baja escolaridad y en quienes habitan en zona rural. La tasa de ocupación informal es 49,1 puntos porcentuales mayor para los trabajadores con un nivel educativo bajo en comparación con los que tienen un nivel educativo alto. Por zona de residencia, la población rural enfrenta una incidencia mayor. La tasa de ocupación informal es 31,4 puntos porcentuales mayor en la zona rural que en la urbana (véase el cuadro 2).

► **Gráfico 2. Tasa de ocupación informal según sexo, nivel educativo y ámbito; América Latina y el Caribe, 2022 (en porcentajes)**

	Total	Urbano	Rural
Total	49,6	44,0	75,4
Nivel educativo bajo	76,2	70,4	84,5
Mujeres	80,9	74,9	91,0
Hombres	73,5	67,7	81,3
Nivel educativo medio	52,1	48,4	72,7
Mujeres	54,6	51,3	76,4
Hombres	50,6	46,4	70,8
Nivel educativo alto	27,1	26,0	45,0
Mujeres	27,1	26,3	41,7
Hombres	27,0	25,7	48,1

Notas: Se incluyen datos de 15 países según la disponibilidad de la información. De la Argentina solo se cuenta con datos urbanos. Se considera nivel educativo bajo hasta 6 años de educación, nivel educativo medio entre 7 y 12 años de educación, y nivel educativo alto de 13 años a más.
Fuente: OIT, 2024.

Personas trabajadoras por cuenta propia, asalariadas y empleadoras en las microempresas, así como en el servicio doméstico, tienden a estar sobrerrepresentadas en la informalidad. En el trabajo por cuenta propia, la tasa de ocupación informal asciende a 77,6 por ciento (80,8 en el caso de los varones)⁶. En las microempresas, las personas asalariadas muestran una incidencia de informalidad del 67,1 por ciento (71,4 en varones), y del 44,7 por ciento si son empleadoras (47,6 en el caso de los hombres). Por última, las personas que realizan servicio doméstico tienen una tasa de ocupación informal del 77,0 por ciento (76,9 si son mujeres). Véase el cuadro siguiente para mayor detalle.

► **Cuadro 3. Cuadro 3. Tasa de ocupación informal según categoría ocupacional, sector, tamaño del establecimiento y ámbito; América Latina y el Caribe, 2022 (en porcentajes)**

	Nacional		
	Total	Mujer	Hombre
Total	49,6	49,4	49,7
Empleadores	40,4	33,9	42,9
Microempresas	44,7	37,2	47,6
Pequeñas y medianas empresas	6,2	7,0	6,2
Asalariados*	34,2	33,3	35,0
Sector público	9,8	10,0	9,5
Sector privado	35,2	30,2	38,0
Microempresas	67,1	58,7	71,4
Pequeñas y medianas empresas	14,5	13,8	15,0
Empresas grandes	6,1	6,3	6,0
Servicio doméstico	77,0	76,9	65,1
Cuenta propia	77,6	77,1	80,8
Cooperativas	26,0	30,5	23,7

Notas: Se incluyen datos de 15 países según la disponibilidad de la información. De la Argentina solo se cuenta con datos urbanos. Para este informe se distingue a las unidades económicas según cantidad de trabajadores de acuerdo con las siguientes definiciones:

- Microempresa: de 2 a 10 trabajadores.
- Pequeña empresa: de 11 a 50 trabajadores, excepto en Chile, donde corresponde de 11 a 49 trabajadores.
- Mediana empresa: de 51 a 100 trabajadores, excepto en el Brasil y México, donde corresponde a la categoría de 51 ocupados o más, y en Chile, que equivale a entre 50 y 199 trabajadores.
- Gran empresa: más de 100 trabajadores, excepto en Chile, donde corresponde a más de 200 ocupados.

*Dentro de los asalariados se incluye a trabajadores del servicio doméstico.

Fuente: OIT, 2024.

Los cinco sectores con la tasa más elevada de informalidad a nivel regional son (véase el cuadro 4): agropecuario (80,8 por ciento), servicio doméstico (76,1 por ciento), construcción (72,0 por ciento), comercio (54,1 por ciento) y transporte (48,9 por ciento). La feminización del empleo informal es mayor en el servicio doméstico (92,5 por ciento), los servicios (63,0 por ciento) y el comercio (50,6 por ciento); en el resto de los sectores predomina el empleo masculino (OIT, 2024).

6 El porcentaje que se destaca entre paréntesis corresponde al género con el porcentaje más alto.

► **Cuadro 4. Tasa de ocupación informal según rama de actividad y sexo. América Latina. En porcentajes. 2022**

Actividad	Total	Mujer	Hombre	Tasa de feminización
Act. Agropecuarias	80,8	87,7	78,7	23,5
Servicio doméstico	76,1	76,9	65,1	92,5
Construcción	72,0	29,9	73,8	4,1
Comercio	54,1	60,6	47,4	50,6
Transporte	48,9	23,9	53,0	14,3
Ind. Manufacturera	37,7	47,6	31,7	37,5
Servicios	37,3	40,7	31,6	63,0
Finanzas	27,4	27,5	27,3	42,7
Minas y canteras	25,4	25,9	25,4	12,7
Electricidad, gas y agua	19,8	23,3	18,9	22,2

Nota: datos de 15 países.

Fuente: OIT, 2024.

La mayoría de los empleos informales en la región están en el sector informal (76,2 por ciento). Mientras que el 16 por ciento se concentra en el sector formal, mayoritariamente trabajo asalariado (16 por ciento), y trabajo en hogares (7,6 por ciento). Dentro del sector informal, la mayoría se ubica en trabajo independiente, pero también persiste una cantidad importante de personas asalariadas que laboran en dicho sector (véase cuadro 5).

► **Cuadro 5. América Latina y el Caribe. Composición del empleo informal por estatus en el empleo y tipo de unidad de producción (en porcentajes) 2019**

	Porcentaje
En Sector Informal	76,2
Trab. Asalariado	20,3
Trab. Independiente	49,2
Trab. Familiar auxiliar	6,7
En Sector Formal	16,0
Trab. Asalariado	15,1
Trab. Familiar auxiliar	0,9
En Hogares	7,6
Trab. Asalariado	6,4
Trab. Independiente	1,1
Trab. Familiar auxiliar	0,1

Fuente: (ILO, 2023)



Nuevas formas de trabajo e informalidad: teletrabajo y la ocupación en plataformas digitales

La pandemia y la aceleración del cambio tecnológico produjeron un crecimiento significativo de nuevas formas de trabajo y de informalidad en la región. Entre las modalidades que experimentaron mayor auge está el teletrabajo (trabajo remoto desde el hogar basado en el uso de tecnologías de información y comunicación) y la ocupación en plataformas digitales (reparto, el trabajo colaborativo en línea, el comercio electrónico, los pagos digitales, la banca *on-line*) (OIT, Pendiente de publicación).

El teletrabajo entre las personas que lograron mantener su empleo en 2020 osciló entre el 15,9 por ciento en Brasil, hasta el 29,4 por ciento en Perú. En países como Bolivia, Uruguay y Costa Rica, se alcanzó niveles de 18,0, 19,6 y 20,6 por ciento respectivamente. Posterior a la pandemia, el teletrabajo bajó, pero se mantuvo por encima de los niveles de 2019. Por ejemplo, el trabajo asalariado desde el domicilio en Argentina, Chile y Costa Rica pasó de 1,2 por ciento a finales de 2019 a 20,9 en el tercer trimestre de 2020, y descendió a 5,7 por ciento en el último trimestre de 2022 (OIT, Pendiente de publicación).

Durante la pandemia el teletrabajo fue más frecuente en la economía formal que en la informal. En el tercer trimestre 2020, por ejemplo, 24,7 por ciento de las personas asalariadas con empleo formal en Argentina, Chile y Costa Rica estaban en teletrabajo, en comparación con tan solo 9,7 por ciento de las que laboraban en condición de informalidad (OIT, Pendiente de publicación).

En cuanto a las plataformas digitales, existen al menos dos tipos (OIT, Pendiente de publicación):

- a) plataformas basadas en la web. Son aquellas que operan a través de plataformas online. Se utilizan principalmente para contratar trabajo free-lance o micro tareas, por ejemplo, reconocimiento de imágenes, transcripción de audios, investigación sobre base de datos, realización de encuestas o diseño de logos;
- b) plataformas basadas en la ubicación. Se realiza por medio de aplicaciones móviles en actividades como el transporte (ej. Uber o Lyft), reparto (ej. Glovo o Rappi), servicios de reparaciones (ej. Home Solution), tareas domésticas (ej. Zolvers), entre muchas otras.

La ocupación en plataformas digitales representa un porcentaje pequeño del empleo total, aunque ha venido creciendo. A nivel mundial se estima entre 4 y 13 por ciento, mientras que en América Latina y el Caribe oscila entre 0,2 y 1,0 por ciento (OIT, Pendiente de publicación).

El perfil de las personas trabajadoras en plataformas es muy diverso y varía según el tipo de plataforma (basada en la web o en la ubicación). En términos generales, las mujeres se encuentran fuertemente subrepresentadas. Además, se observa una marcada segregación horizontal por género, es decir, que las mujeres se concentran en actividades como limpieza y cuidados, mientras que los hombres se concentran en otras como reparto. Los trabajadores jóvenes representan en el empleo de plataformas aproximadamente la misma proporción que en el trabajo informal total (20 por ciento). En países como Argentina, Chile y Perú, se observa además una gran presencia de migrantes entre los trabajadores por plataforma (especialmente de reparto) (OIT, Pendiente de publicación).

Gran parte de los empleos de los trabajadores de plataformas son informales, ya sea utilizando los criterios para ocupados asalariados o por cuenta propia. En general, la mayoría no aporta a la seguridad social o no se registra en el sistema tributario. Es por ello que el avance de este tipo de empleo podría agudizar la precariedad estructural en los mercados de trabajo de la región. No obstante, si se aprovecharan las propias plataformas digitales para promover la contratación formal o el registro tributario, el efecto neto en términos del grado de informalización podría ser neutro o levemente positivo (OIT, Pendiente de publicación). Lo novedoso del fenómeno y la escasa información, aunado al hecho de que algunos países han empezado a regular estas formas emergentes de trabajo, hacen necesario

continuar estudiando el tema para comprender mejor la forma de aprovechar las oportunidades y mitigar los riesgos.



OIT: iniciativas para promover la formalización en América Latina y el Caribe en la última década

En la primera década de implementación de la R204, la Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe ha implementado dos estrategias de apoyo a los constituyentes en materia de formalización. La primera fue el Programa para la formalización de la informalidad en América Latina y el Caribe (denominado FORLAC), presentado en 2013. La segunda iniciativa, poco más de diez años después, fue la Estrategia de formalización para América Latina y el Caribe, denominada FORLAC 2.0, cuyo lanzamiento se llevó a cabo en Lima en el 2024. A continuación, un breve repaso sobre el contenido de ambas.

Programa FORLAC: 2014-2017

¿De qué se trató FORLAC?

- Generar conocimiento sobre las dimensiones y la naturaleza de la informalidad, para tomar decisiones adecuadas.
- Asesorar y brindar asistencia técnica en el diseño de estrategias integrales a nivel nacional y local.
- Capacitar a funcionarios del Estado, a organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- Apoyar el fortalecimiento de la capacidad institucional con que cuentan los países.
- Promover el intercambio de experiencias exitosas en la región y en el mundo.
- Sensibilizar a los actores de la economía y la sociedad sobre la necesidad de tomar medidas específicas.

El programa FORLAC colaboró con los países en la medición de la informalidad, investigó y sistematizó las estrategias más exitosas y viables, realizó campañas de sensibilización sobre el tema y ofreció asistencia técnica a los constituyentes para el diseño de políticas y estrategias de formalización.

Entre 2014 y 2017, por medio del programa FORLAC, la OIT apoyó el desarrollo de estrategias de formalización en Argentina, Brasil, Jamaica, México, Perú y República Dominicana y Colombia; además, ejecutó un proyecto para promover el respeto de los derechos laborales de los trabajadores informales en Costa Rica, El Salvador y Honduras (OIT, 2017).

Con base en la evidencia generada por medio del trabajo de investigación de FORLAC, se determinó que un enfoque integrado de formalización debería abarcar al menos cuatro elementos principales: productividad, normas, incentivos, y fiscalización (véase gráfico 1).

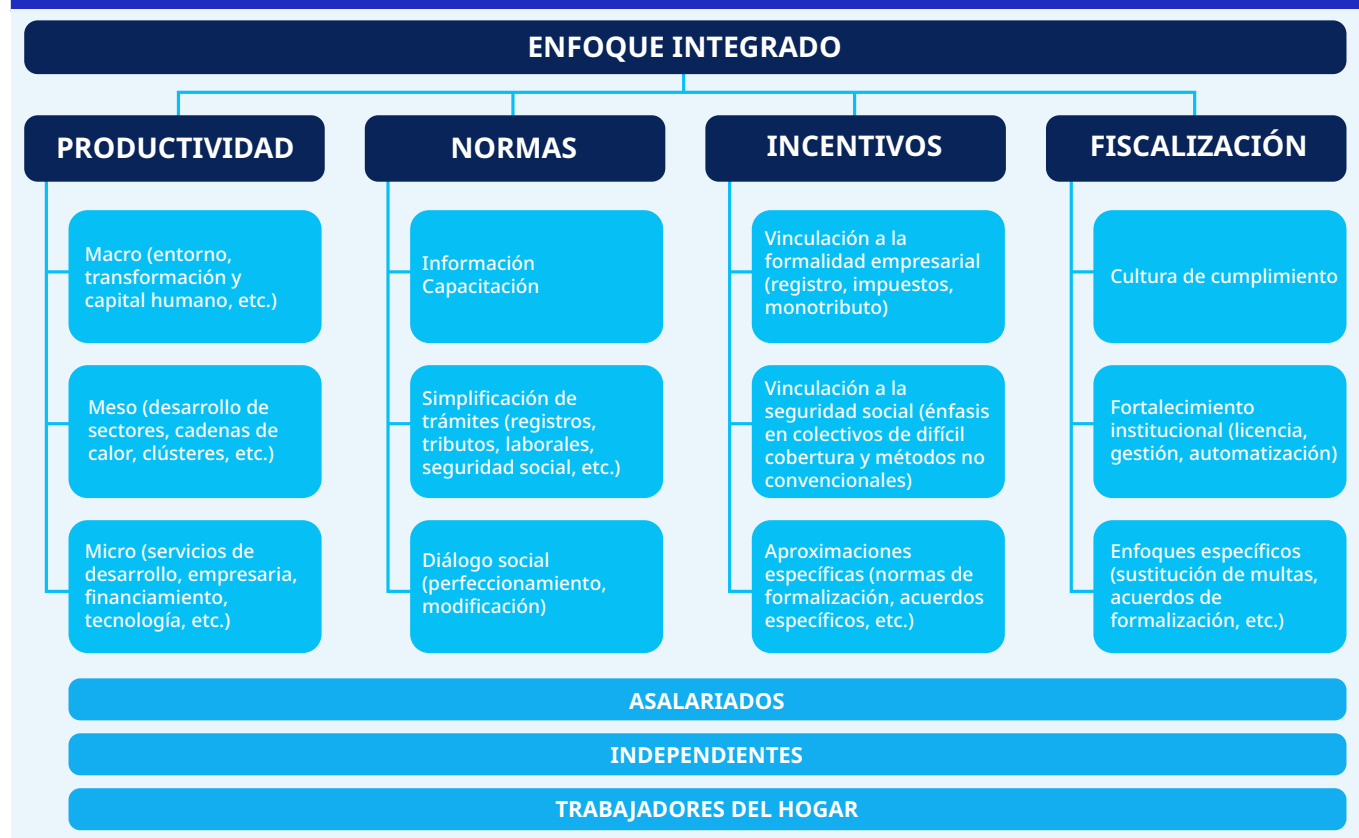
En materia de productividad se consideró indispensable intervenir a nivel macro, meso y micro. A nivel macro, generando un entorno de negocios favorable; a nivel meso, utilizando como puntos de entrada los enfoques sectoriales y de cadenas de valor; y a nivel micro, mejorando la gestión a nivel de las empresas, por ejemplo, mediante la prestación de servicios financieros y no financieros de desarrollo empresarial.

En el campo normativo, se consideró indispensable mejorar el nivel de información y conocimiento de las personas y las unidades productivas sobre la legislación vigente; simplificar y facilitar trámites, así como promover el diálogo social con miras a optimizar el marco normativo vigente.

También se promovió la creación de incentivos que estimularan la migración voluntaria hacia la formalidad. Entre los incentivos posibles estaban aquellos para estimular la formalidad empresarial (costos de registro e impuestos), la vinculación a la seguridad social (enfocado principalmente en colectivos de difícil cobertura mediante métodos innovadores); y acciones más a la medida de colectivos específicos.

Por último, en materia de fiscalización, se priorizó la generación de una cultura de cumplimiento⁷, el fortalecimiento de la administración del trabajo, incluyendo la adopción de nuevas tecnologías y enfoques de gestión para estimular el respeto de las normas vigentes, así como la adopción de prácticas innovadoras como los acuerdos de formalización o la sustitución de multas en determinadas circunstancias.

► Gráfico 1. Vías para la transición a la economía formal en América Latina y el Caribe



Fuente: OIT (2014) Notas sobre formalización. Experiencias recientes de formalización en países de América Latina y el Caribe. FORLAC.

7 La cultura de cumplimiento supone la existencia de instituciones responsables capaces de cumplir con eficacia su rol, así como la posibilidad de las personas trabajadoras y empleadoras de ser consultadas, representadas y escuchadas.

Una investigación de la OIT en 2014 (OIT, 2014), después de evaluar la política pública en 10 países (Argentina, Brasil, Ecuador, México, Paraguay, Perú, Colombia, Jamaica, República Dominicana y Uruguay), concluye que los países no habían implementado, necesariamente una estrategia integrada como se sugiere en el gráfico 1. Esto limitó el impacto y alcance de las políticas y programas de formalización ejecutados.

Otro análisis similar realizado por la OIT en 2017 (Salazar-Xirinachs y Chacaltana, 2018) concluyó que «los instrumentos sí funcionan y tienen impactos positivos, aunque modestos», y por ende recomendó mejorar la mezcla de políticas de formalización y la capacidad de las instituciones responsables de su diseño e implementación.

Estrategia para la Formalización en América Latina y el Caribe - FORLAC 2.0: 2024-2030

En 2024, la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe presenta la estrategia FORLAC 2.0. Esta iniciativa busca “estructurar y fortalecer la respuesta integrada y coherente de la OIT acorde a las necesidades de sus constituyentes para la transición a la economía formal en América Latina y el Caribe en el periodo 2024-2030”. (OIT, 2024)

La estrategia parte de seis premisas:

- a) sin un aumento sostenido de la productividad no habrá una reducción sostenida de la informalidad;
- b) sin el cumplimiento de los derechos laborales no hay empleo formal;
- c) la informalidad no es un bloque monolítico y homogéneo: es clave medir, segmentar y priorizar segmentos meta;
- d) no existen soluciones instantáneas ni rutas únicas hacia la formalidad: la estrategia debe ser integral y adaptativa, considerando la realidad productiva, laboral e institucional de cada país;
- e) la formalización debe contribuir a la transición justa en el contexto de cambio climático y tecnológico; y,
- f) para formalizar hay que incluir, dialogar y ejecutar. El diálogo tripartito incluyente es clave para el diseño de soluciones balanceadas y más efectivas.

A partir de estas premisas y de un análisis exhaustivo de los fallos que han impedido avanzar de manera más efectiva en materia de formalización en la región, FORLAC 2.0 propone un marco integrado de políticas que se describe en el gráfico 2. En tal sentido, la OIT, considerando la evaluación del Programa FORLAC 2014-2017, recomienda a sus constituyentes la **aplicación simultánea y coordinada de acciones en al menos las siguientes áreas:** a) políticas de desarrollo productivo, b) políticas de empleo y desarrollo de competencias, c) políticas de protección social, así como d) políticas de reconocimiento y cumplimiento de derechos laborales, y de sanciones e incentivos para la formalización, enfocadas en los objetivos de la Recomendación núm. 204 (formalizar, prevenir la informalidad y crear empleos y empresas formales). El diálogo social es clave para el codiseño de soluciones adaptadas a la realidad de cada país, considerando objetivos transversales como la igualdad de género, la transición justa, y la sostenibilidad medioambiental.

► Gráfico 2. Marco integrado de políticas para la formalización



Fuente: (OIT, 2024)

A continuación, se desarrollan las políticas del marco integrado para la formalización, considerando orientaciones de política y un conjunto de opciones de intervenciones:

Orientaciones de política y opciones de intervenciones⁸:

Políticas de desarrollo productivo. Son acciones de política pública para incrementar la productividad con trabajo decente, que consideran intervenciones a nivel macro, meso y micro. A nivel nacional, se precisa de políticas para el impulso de la diversificación económica, el incremento de la productividad, la adquisición de competencias, entre otras, para lograr el crecimiento económico de los países. Por lo tanto, es necesario impulsar acciones a nivel nacional con el fin de promover entornos propicios para el desarrollo de empresas sostenibles⁹(políticas horizontales), incluidas la mejora de la regulación tributaria y la simplificación de los procedimientos administrativos para el pago de impuestos.

A nivel sectorial, se requiere hacer apuestas productivas en sectores económicos impulsores o dinamizadores del crecimiento, de la formalización y de la diversificación económica de manera inclusiva y sostenible. Esto mediante la promoción de la inversión privada y pública, e intervenciones enfocadas en el desarrollo productivo y el desarrollo empresarial para promover clústeres, cadenas de valor o redes empresariales (políticas verticales) tendientes a inducir cambios en la composición sectorial de la producción. Así, se acelera la formalización y mejoras en las condiciones de trabajo, entre otras, con medidas vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo, y a garantizar el derecho de asociación y libertad sindical a empleadores y trabajadores.

Estas políticas pondrán especial atención en la promoción de la asociatividad y la articulación productiva de las mypes y cooperativas. A nivel empresarial y de trabajadores, se requieren políticas de apoyo a las mypes transicionales con potencial de formalización, enfocadas en la mejora de la productividad y de las condiciones de trabajo, mediante el fortalecimiento de los sistemas de gestión empresarial (calidad, seguridad y salud en el trabajo, desarrollo de competencias, producción limpia, entre otros) y la mejora de capacidades de los gerentes y trabajadores de las empresas.

Este tipo de políticas se aplicarán para promover la conformación y el fortalecimiento de las cooperativas. Asimismo, en el caso de empleadores de unidades económicas de subsistencia, se requiere fortalecer las capacidades de gestión empresarial y organización de la producción que permitan mejorar sus condiciones de trabajo e ingresos. Estas acciones deben aprovechar el uso de tecnologías de información y de comunicaciones, y contemplar el desarrollo de capacidades digitales de los gobiernos, trabajadores y empleadores. En este sentido, el ecosistema de productividad para el trabajo decente de la OIT provee recomendaciones a nivel macro, meso y micro (OIT, 2022).

Opciones de intervenciones para la política:

A nivel macro:

- infraestructura de soporte para el desarrollo productivo;
- investigación y desarrollo;
- acceso a mercados;
- acceso a la contratación pública;
- requisitos y registro simplificado para inscripción de empresas; y,
- sistemas simplificados de pago de impuestos y contribuciones.

8 Tomado de [FORLAC 2.0](#)

9 La OIT ha establecido una metodología sobre el entorno propicio para las empresas sostenibles, como un marco para proporcionar recomendaciones basadas en evidencia sobre cómo mejorar el ambiente propicio para las empresas. Esta herramienta se concentra en los aspectos sociales, políticos, económicos y medioambientales del ámbito de los negocios (OIT 2014).

A nivel meso:

- hacer apuestas productivas en sectores y cadenas de valor impulsores o dinamizadores;
- servicios de apoyo a sectores, clústeres y cadenas de valor potenciales;
- servicios de desarrollo empresarial (financieros y no financieros);
- servicios para la mejora de las condiciones laborales, con énfasis en seguridad y salud en el trabajo;
- promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, principalmente la libertad sindical;
- fortalecimiento de la inspección del trabajo para vigilar el cumplimiento de los derechos laborales y promover el trabajo decente;
- asociatividad y cooperativismo;
- asociatividad y articulación productiva entre mypes y empresas tractoras;
- transferencia de tecnología e innovación;
- propiedad intelectual;
- normas y regulación sectorial adecuadas;
- acceso a la información y asistencia para el cumplimiento de la normatividad pertinente y el desarrollo de las capacidades, que incluya el uso de herramientas tecnológicas, por ejemplo, simuladores de una ruta de transición a la formalidad empresarial y laboral; y,
- fortalecimiento de procesos de diálogo social y de negociación colectiva para mantener y fortalecer el ciclo virtuoso entre productividad y condiciones de trabajo decente.

A nivel micro:

- servicios empresariales para la mejora de la productividad y de las condiciones laborales;
- desarrollo de competencias gerenciales;
- seguridad y salud en el trabajo;
- derecho de asociación, libertad sindical y negociación colectiva;
- fomento de prácticas y modelos de empresas sostenibles; y,
- promoción de la conducta empresarial responsable.

Políticas de empleo y desarrollo de competencias. Esta política debe promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Debe tener un enfoque global, es decir, debe estar coordinada y articulada con otras políticas de tipo social y económico, incluidas la política macroeconómica, la comercial, la de inversión, entre otras.

Un eje esencial de esta política es la educación y formación técnico-profesional, indispensable para la mejora sostenida de la productividad, en un contexto de acelerado cambio tecnológico que tiene un impacto significativo en el futuro del trabajo y de la producción, como procesos de automatización, nuevas formas de trabajo basadas en el uso de tecnologías digitales, inteligencia artificial, entre otros; asimismo, se deben considerar los efectos del cambio climático sobre el mercado de trabajo, especialmente en determinadas actividades económicas y ocupaciones que resulten más vulnerables.

Adicionalmente, estas políticas deben enfocarse en la reducción de la brecha entre las habilidades de los trabajadores y las requeridas por el aparato productivo, las cuales deben orientarse a grupos de difícil formalización mencionados en la premisa 3 del marco integrado, con el fin de mejorar su nivel de empleabilidad. Para orientar a los Estados Miembros en este campo, la OIT cuenta con una [*Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo \(2012\)*](#).

Opciones de intervenciones para la política:

De empleo:

- políticas de promoción de la inversión (en sectores generadores de empleo, incluidos empleos verdes);
- servicios públicos de empleo (incluidos servicios modernos y adaptados de intermediación laboral);
- subsidios y formación para el trabajo, para promover la contratación de grupos vulnerables y retención del empleo formal en periodos de crisis;
- programas para la empleabilidad, incluida la reconversión laboral, con énfasis en poblaciones con baja empleabilidad, como los jóvenes;
- servicios de cuidado para prevenir la informalización en el trabajo de las mujeres y promover su incorporación al empleo formal;
- políticas contra la discriminación laboral;
- programas intensivos en mano de obra;
- fortalecimiento del diálogo social y promoción de la negociación colectiva por rama de actividad;
- promoción de la inclusión de los trabajadores informales en el diseño de las políticas de empleo;
- marco normativo mejorado para la contratación de los trabajadores, que considere las características de las actividades productivas; y,
- marco normativo mejorado y adecuado para regular las distintas modalidades de contratación de trabajadores, con énfasis en trabajadoras del hogar y nuevas modalidades de trabajo, sean estas a tiempo parcial o completo.

De desarrollo de competencias:

- formación y capacitación laboral a nivel sectorial y de cadenas de valor, que incluye la reconversión laboral;
- prospección de empleo según ocupaciones, que considere el cambio tecnológico y el cambio climático (empleos verdes);
- marcos de cualificaciones por sector y cadenas de valor, considerando la evaluación de tareas para la actualización de estructuras ocupacionales;
- certificación de competencias por sector y cadenas de valor;
- formación continua;
- fortalecimiento y/o creación de instituciones de formación laboral;
- formación dual;
- formación laboral para el sector rural;
- tecnologías educativas;

- fortalecimiento de los actores del mundo del trabajo para participar en políticas de formación profesional; y,
- orientación vocacional.

Políticas de protección social. La política de la OIT sobre la extensión de la protección social se basa en la estrategia bidimensional adoptada por la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011 (OIT, 2011).

Este enfoque apunta a la implementación de los pisos de protección social nacionales que contengan las garantías básicas de seguridad social para el acceso universal a la atención de salud esencial y la seguridad del ingreso, por lo menos a un nivel mínimo definido en el plano nacional al que accedan los segmentos con menor capacidad contributiva —en consonancia con la [Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 \(núm. 202\)](#)—, y al logro progresivo de niveles más elevados de protección, en el marco de sistemas de seguridad social integrados, según el [Convenio sobre la seguridad social \(norma mínima\), 1952 \(núm. 102\)](#).

La protección social debe ser económicamente sostenible y ofrecer servicios de calidad a los usuarios. Las falencias y mala calidad de los sistemas de protección social hacen poco atractiva la formalización, pues el costo no se ve recompensado con servicios de calidad.

Asimismo, la protección social debe darse sin discriminación de ningún tipo, con prestaciones suficientes y durante todo el ciclo de vida, e incluir a los grupos menos favorecidos, como las personas con discapacidad.

Opciones de intervenciones para la política:

- servicios de salud;
- pensiones;
- seguro por desempleo;
- seguridad y salud en el trabajo;
- protección de la maternidad;
- procedimientos de afiliación a la seguridad social sencillos y expeditos;
- sistemas simplificados de contribuciones a la seguridad social;
- acceso a la información efectiva, y asistencia para el cumplimiento de la normatividad sobre la seguridad social;
- sistemas de cuidado de personas dependientes;
- protección social inclusiva de las personas con discapacidad; y,
- sensibilización sobre la importancia de la protección social, y en especial de la seguridad social en el marco del trabajo decente.

Política de reconocimiento y cumplimiento de derechos laborales, y de sanciones e incentivos para la formalización. En materia de cumplimiento de derechos laborales, es indispensable incrementar la capacidad del Estado para reconocer, fomentar y asegurar el respeto de la legislación vigente o realizar las adecuaciones necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos laborales, con énfasis en los principios y derechos fundamentales del trabajo para todos los trabajadores, incluidos trabajadores de la economía informal e independientes; así como la promoción de una cultura de cumplimiento, por medio del diálogo social tripartito.

En paralelo, es fundamental que las políticas de cumplimiento utilicen, además de sanciones o castigos, acciones creativas que incentiven la transición a la formalidad incrementando los beneficios de formalizarse para trabajadores y unidades económicas por medio de estímulos tributarios, financieros y de otra índole, incluidas la simplificación de trámites y la facilitación del cumplimiento como parte importante de esta agenda.

Opciones de intervenciones para la política:

- protección e inspección laboral para garantizar derechos de todas las personas trabajadoras (incluye inspección para la prevención de violencia y acoso por razón de género);
- fortalecimiento de los sistemas de inspección, mediante mecanismos de información y supervisión modernizados para el cumplimiento, que garanticen la interoperabilidad de datos para los sistemas de inspección. Asimismo, mediante el uso de herramientas tecnológicas modernas de la inteligencia inspectiva para la identificación de riesgos de incumplimiento de la normativa y de nuevos bolsones de informalidad;
- marco normativo mejorado, que tutele los derechos de los trabajadores independientes, incluidos el derecho a organizarse o asociarse a sindicatos u organismos de representación empresarial, y a establecer negociaciones o acuerdos colectivos con las empresas, autoridades e instituciones concernidas;
- promover el desarrollo de capacidades para que los países puedan estimular y fomentar los mecanismos de diálogo social, incluida la negociación colectiva;
- servicios para garantizar la seguridad y salud en el trabajo;
- fortalecer los mecanismos para garantizar el cumplimiento de la normatividad en materia laboral y de protección social;
- ampliación del foco de las inspecciones a las nuevas formas de empleo precario, extendiéndolas más allá de la inspección en el puesto de trabajo;
- diseño y aplicación de sistemas de incentivos tributarios, financieros y otras normativas para estimular la formalización de personas trabajadoras y unidades económicas, formulados sobre la base de la evidencia de su efectividad, con especial énfasis en la micro- y pequeña empresa; y,
- promoción de la cultura de diálogo social para el diseño, la mejora y el cumplimiento de las regulaciones laborales vigentes.

Breve balance

¿Qué ha sucedido en la última década en ALC desde la adopción de la Recomendación 204?

La región ha sido un laboratorio de innovación en materia de programas y políticas de formalización. La OIT, en el marco del proyecto “Soluciones Innovadoras para la formalización en América Latina y el Caribe”, cofinanciado por la Unión Europea, sistematizó iniciativas innovadoras de los gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores, dirigidas a la transición a la economía formal (OIT, 2024).

Los criterios para clasificar como innovadora una iniciativa para la formalización laboral fueron los siguientes (OIT, pendiente de publicación):

1. la iniciativa desafía enfoques, metodologías, procedimientos, o mecanismos tradicionales para formalizar el trabajo, generando nuevos que permiten abrir el acceso a la formalización;
2. la iniciativa abre el acceso a la formalización laboral a grupos de personas trabajadoras que antes no accedían a ella, en especial a trabajadores marginados y vulnerables;
3. la iniciativa es sostenible en el tiempo (desde el punto de vista institucional, político, social y/o financiero), puede ser escalable y replicable en contextos territoriales y sectoriales específicos; y,
4. la iniciativa aborda los nuevos desafíos para la formalización en los mercados del trabajo (trabajo en la economía digital, cambio climático, economía verde).

En total fueron revisadas 77 iniciativas de 13 países de ALC, ejecutadas en la última década o que aún están en desarrollo. De estas, 31 fueron finalmente consideradas como iniciativas con alto grado de innovación¹⁰. Algunas de las orientaciones predominantes en estas iniciativas fueron (OIT, pendiente de publicación):

- soluciones digitales, que permiten facilitar el registro de puestos de trabajo, detectar el incumplimiento o estabilizar las necesidades de flujo de dinero en efectivo;
- "trazabilidad" de las actividades en la economía de plataformas para fomentar la formalización;
- fortalecer la capacidad de quienes trabajan en la economía informal para adoptar medidas de mitigación y adaptación y tener un acceso efectivo a las oportunidades que ofrece la transición justa a la economía verde;
- enfoques sectoriales para abordar la informalidad;
- innovaciones en la política tributaria / incentivos para alentar el registro; y,
- enfoques innovadores para organizar a los trabajadores y las unidades económicas en la economía informal, lo que desarrolla alianzas con organizaciones representativas de trabajadores y empleadores y facilitar el acceso a un diálogo social eficaz.

Adicionalmente es útil remarcar que en 2020 se lanzó una Convocatoria de Innovación del Skills Challenge (dirigida a organizaciones de ALC que promuevan el desarrollo de habilidades para facilitar la formalización de las unidades laborales y económicas), la OIT identificó 60 soluciones innovadoras basadas en el uso de tecnologías para reducir el trabajo en la economía informal.

Actualmente la OIT apoya dos de ellas: Eslabonamientos productivos digitales para emprendedores informales vulnerables (Cámara de Industria de Guayaquil, Ecuador) y #MujeresparaMujeres: Una herramienta de educación digital para competencias emprendedoras (Servicio Social de Industria, Brasil).

¿Cuáles son los principales desafíos y aspectos menos abordados para acelerar la transición a la economía formal en la región?

Para responder a esta pregunta es importante analizar los rasgos característicos de las iniciativas de formalización sistematizadas por la OIT (véase el cuadro 5). En general se observa una concentración (60 por ciento) en acciones para facilitar la transición de la informalidad a la formalidad; muy pocas iniciativas consideran los otros dos objetivos de la R204 (prevenir la informalidad y fomentar empresas y empleos formales).

10 Para mayor detalle véase el [Toolkit para la formalización de la OIT](#).

Del marco integrado de políticas del FORLAC 2.0 se utilizan con más frecuencia aquellas enfocadas en el cumplimiento de los derechos laborales (65 por ciento), la extensión de la cobertura de la protección social (35 por ciento), y las políticas de empleo, incluyendo las acciones para el desarrollo de competencias de las poblaciones objetivo (25 por ciento). Otro tipo de políticas, como las de desarrollo productivo, reciben menos atención (10 por ciento).

Un aspecto que ha tomado auge, especialmente durante y después de la pandemia del COVID-19, ha sido el uso de tecnologías digitales para potenciar soluciones innovadoras de formalización. La mitad de todas las iniciativas estudiadas incluyen el uso de herramientas digitales (aplicaciones, plataformas en línea, integración de bases de datos en la nube, entre muchas otras).

En términos de cobertura geográfica, ocho de cada diez iniciativas son de carácter nacional. Esto significa que en muy pocos casos se diseñan programas con enfoque subnacional o territorial, una oportunidad que sin duda se podría aprovechar más involucrando a municipios y otros actores locales.

La mayoría de las iniciativas se focalizan en grupos meta específicos. El 65 por ciento prioriza rama de actividad (trabajo doméstico, agricultura, comercio), 75 por ciento apunta a grupos ocupacionales específicos (trabajadores independientes y trabajadores del hogar), y 75 por ciento se enfoca en determinados segmentos de la población (mujeres, personas jóvenes, de bajos ingresos, o de bajo nivel educativo). El traslape de criterios de focalización es frecuente (ej. mujeres que trabajan de forma independiente en actividades comerciales).

Es importante notar que solo el 30 por ciento de las iniciativas adoptan un enfoque explícito de género. Esta es sin duda una debilidad, considerando la alta tasa de feminización en algunos sectores con mayor incidencia de informalidad.

Por último, en términos de plazo, hay una significativa concentración de iniciativas (40-45 por ciento) que se plantean lograr resultados a corto o mediano plazo. Muchas otras ni siquiera establecen metas temporales claras. Esta característica posiblemente se explica por la predominancia de políticas o planes diseñadas en función del plazo del gobierno de turno, sin considerar que la reducción de la informalidad es típicamente una tarea de largo plazo por el carácter estructural de sus causas.

► Cuadro 5. Rasgos característicos de las iniciativas innovadoras de formalización en América Latina y el Caribe desde la adopción de la Recomendación 204.

Aspecto	Descripción
Enfoque	60 por ciento buscan formalizar a quienes están en la informalidad; aproximadamente el 15 por ciento a evitar la informalización; y el 15 por ciento restante tiene ambas orientaciones.
Políticas prioritarias ¹¹	65 por ciento derechos laborales/ cumplimiento 35 por ciento protección social 25 por ciento políticas de empleo/ competencias 10 por ciento políticas de desarrollo productivo
E-formalización	50 por ciento utiliza herramientas digitales.
Cobertura geográfica	80 por ciento cobertura nacional.
Rama de actividad	65 por ciento focalizada. Principalmente: hogares/trabajo doméstico, agricultura/ agroindustria, y comercio.
Categoría ocupacional	75 por ciento focalizada. Categorías más frecuentes son trabajadores independientes y trabajadores del hogar.
Grupo poblacional	75 por ciento focalizada. los segmentos más frecuentes son mujeres, jóvenes, personas de bajos recursos y personas de bajo nivel educativo
Enfoque de género	30 por ciento únicamente contemplan de forma explícita este enfoque
Dimensión temporal	40-45 por ciento espera resultados en corto o mediano plazo

Fuente: elaboración propia con base en (OIT, 2014)

Uno de los mayores desafíos al analizar iniciativas de este tipo es la escasa información sobre su impacto. Por lo general, el diseño de las intervenciones no contempla evaluaciones de impacto o mecanismos robustos de monitoreo y seguimiento. Hay pocas evaluaciones de impacto. Todo ello dificulta no solo la medición de resultados, sino la gestión eficiente que permita corregir errores a tiempo.

En síntesis, hay insuficiente atención a los objetivos de prevenir la informalidad y de fomentar empresas y empleos formales; existen áreas de política que reciben inadecuada atención como el desarrollo productivo, esencial para estimular el crecimiento y reducir la informalidad; hay pocos esfuerzos de formalización con un enfoque territorial o subnacional; no se observa un compromiso fuerte con la igualdad de género; y, la duración relativamente corta de las intervenciones hace improbable abatir las causas estructurales de la informalidad. No obstante, es útil confirmar que se otorga alta prioridad al cumplimiento de los derechos laborales y a la protección social, que se usa cada vez más la tecnología para el diseño de soluciones costo-eficientes y escalables, y que existe una clara conciencia sobre la necesidad de focalizar esfuerzos en grupos meta bien definidos (por rama de actividad, categoría ocupacional, o grupo de población) para aumentar las probabilidades de éxito.

11 La selección de priorización de políticas es una con opción de respuesta múltiple; por lo que, se tiene un total múltiple y las cifras no suman el 100 por ciento en este caso.

III. Enfoques y prácticas innovadoras para acelerar la transición a la economía formal

FORLAC 2.0 plantea que para acelerar la formalización de empresas y empleos en la región, y prevenir retrocesos, es indispensable innovar en las políticas y fortalecer las instituciones responsables de implementarlas. Para ello es fundamental ir más allá de los síntomas y abordar las causas de la informalidad.

En América Latina y el Caribe, la informalidad está asociada principalmente a las causas siguientes: *a)* la persistente dualidad productiva, es decir, la coexistencia de un sector empresarial moderno altamente productivo y mayoritariamente formal, y un gran número de empresas tradicionales con baja productividad y alta informalidad; *b)* la existencia de barreras de ingreso a la formalidad, como, por ejemplo, trámites engorrosos, lentos y costosos (aspectos legales e institucionales); *c)* la propensión de algunas empresas del sector formal a reducir costos por medio de la precarización del trabajo; y *d)* vacíos legales que excluyen a determinados grupos de trabajadores o la insuficiente capacidad de las instituciones públicas de tutelar adecuadamente el cumplimiento de la legislación y los derechos laborales (OIT, 2024). A ello se suma ahora las formas atípicas de empleo, como el trabajo en plataformas digitales, que generan una nueva modalidad de informalidad asociada al avance de la revolución tecnológica.

Pese a los múltiples esfuerzos desplegados por los estados miembro en la región, los resultados, como se vio antes, han sido limitados. Es por ello que resulta indispensable explorar nuevos senderos hacia la formalización. FORLAC 2.0 adopta un enfoque de gobernanza experimentalista que alienta a explorar, descubrir, aprender y escalar nuevas soluciones.

En esa misma línea, el Consejo de Administración, en su 347ª sesión, decidió incluir en el programa de la 113ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) del año 2025 el tema sobre enfoques innovadores para abordar la informalidad. En particular se instruye a la Oficina a analizar aspectos como los siguiente¹².

- a. Enfoques para poner en práctica ciertos aspectos mencionados en la R204 que aún no se abordan lo suficiente:** tales como medidas prácticas para aumentar la productividad en las unidades económicas informales, vinculando este aumento de la productividad con la formalización de las unidades y formalizando sistemáticamente los empleos dentro de estas unidades. Otras áreas bajo esta primera categoría podrían referirse a la prevención de la informalización de empleos y unidades económicas formales; y al aprovechamiento de las oportunidades que ofrece la Economía Social y Solidaria (ESS) para apoyar los procesos de formalización.
- b. Enfoques que han cobrado importancia desde la adopción de la R204:** incluyen, por ejemplo, soluciones prácticas para aprovechar el potencial de las tecnologías digitales para apoyar la

12 Para obtener información adicional, consulte el apéndice 3 en [GB.347/INS/2/1](#). Consejo de Administración, 347.ª reunión, Ginebra, 13-23 de marzo de 2023. Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Agenda de futuras sesiones de la Conferencia.

transición a la formalidad y, más específicamente, el potencial de la "trazabilidad" de las actividades en formas de trabajo complejas como la economía de plataformas para fomentar la formalización o la cuestión de la transición justa y de la formalización.

- c. **Enfoques aún no suficientemente abordados por la OIT:** incluye en particular enfoques sectoriales para abordar la informalidad o innovaciones en políticas/incentivos fiscales para fomentar el registro. También incluye políticas que abordan los déficits de trabajo decente de los trabajadores cuyo trabajo puede no estar formalizado en el corto plazo pero que pueden colocarlos, así como a sus unidades económicas, en una trayectoria entre la informalidad y la formalidad.

Adicionalmente, abarca enfoques innovadores para organizar a los trabajadores y unidades económicas en la economía informal, desarrollando alianzas con organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, y facilitando el acceso a un diálogo social efectivo. El desarrollo y fortalecimiento de asociaciones, en particular asociaciones entre diferentes organismos del sistema multilateral capaces de abordar las diversas causas profundas de la informalidad, también entra dentro de esta tercera categoría.

En esta sección se analizan algunos casos prácticos de enfoques innovadores en materia de formalización en América Latina y el Caribe, utilizando como ejes organizadores los tres criterios anteriores definidos por el Consejo de Administración. Se toma como base la información recopilada por la Oficina y mencionada en la sección precedente¹³. Por limitaciones de espacio, se analizan solamente 13 de las 31 iniciativas sistematizadas. Sin embargo, la totalidad de los casos se puede consultar en el tablero del *Toolkit para la formalización* de la OIT (versión en [inglés](#) y en [español](#)).



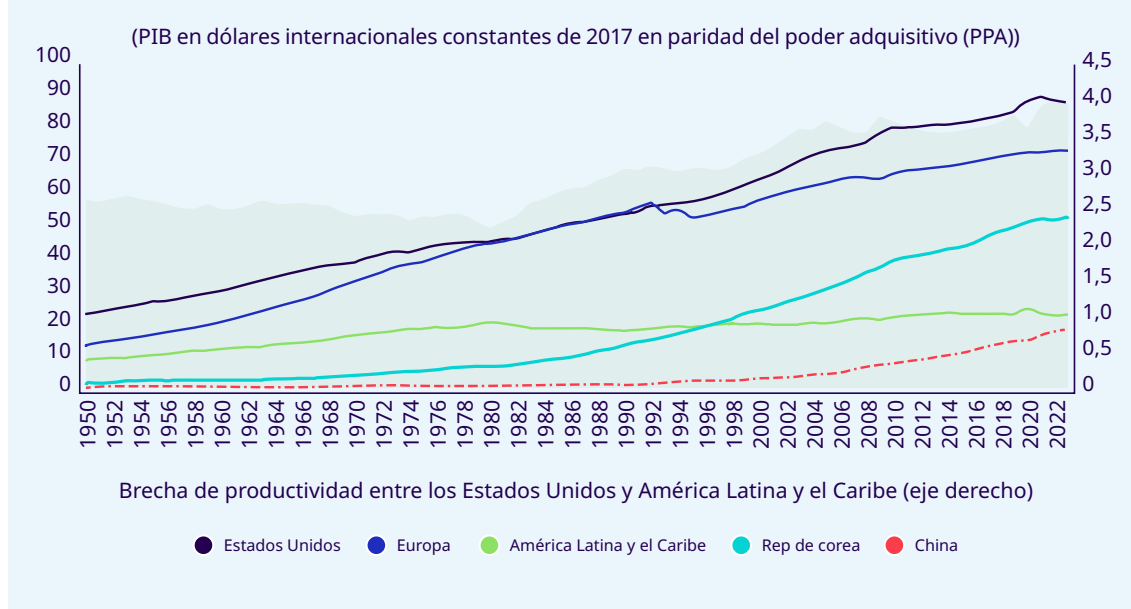
Enfoques mencionados en la R204 que aún no se abordan lo suficiente: incremento de la productividad, formalización y trabajo decente

Sin un aumento sostenido de la productividad no habrá una reducción sostenida de la informalidad. Esta es una de las premisas esenciales de FORLAC 2.0. Al mirar la situación de América Latina y el Caribe, sin embargo, se observa muy poco avance en materia de productividad. Según CEPAL, la productividad de los Estados Unidos era cuatro veces mayor que la de América Latina y el Caribe en 2022, una relación que casi se duplicó desde 1950 (véase el gráfico 3).

La CEPAL atribuye el estancamiento de la productividad en la región a factores como la falta de inversión en talento humano, la baja calidad de la educación, la escasa formación de capital fijo, y un entorno político, social y económico que no siempre favorece el desarrollo de empresas sostenibles. Además, enfatiza la existencia de un importante dualismo económico que se manifiesta en la coexistencia de sectores altamente productivos con sectores de baja productividad, así como en la existencia de grandes diferencias en la productividad entre empresas de distintos tamaños y entre distintas regiones de un mismo país. Esta alta heterogeneidad productiva se agrava por la existencia de altas tasas de informalidad laboral y empresarial (CEPAL, 2024).

13. Al utilizar los criterios definidos por el Consejo de Administración para identificar enfoques innovadores, se excluyen del análisis algunas iniciativas como las que están basadas en la aplicación de la economía del comportamiento (ej. cartas disuasivas en Perú).

► **Gráfico 3. Países y regiones seleccionadas: producción por hora trabajada y brecha de productividad frente a los Estados Unidos, 1950-2023**



Fuente: (CEPAL, 2024).

El incremento sostenido de la productividad puede facilitar la transición a la formalidad. Existe amplia evidencia empírica que demuestra que las intervenciones de política pública destinadas a fomentar la productividad tienen efectos positivos en la formalización de empresas (Bruhn, 2013).

Para abordar este reto, la OIT promueve el enfoque de “ecosistemas de productividad para el trabajo decente” (OIT, 2022). Según este enfoque, las empresas y sus trabajadores forman parte de un «ecosistema» en el que los factores que impulsan la productividad y el trabajo decente se encuentran interrelacionados en tres niveles: nacional (macroeconómico), sectorial (mesoeconómico) y empresarial (microeconómico). Estas áreas de política pública están incluidas también en la R204 como parte del marco integrado de políticas para la formalización.

FORLAC 2.0, que incorpora dicho enfoque, enfatiza la importancia de la educación y formación técnico-profesional (EFTP) como un medio indispensable para la mejora sostenida de la productividad con trabajo decente. En un contexto de acelerado cambio tecnológico, inducido por la cuarta revolución industrial, es indispensable desarrollar las competencias relevantes para aprovechar las oportunidades del nuevo mundo del trabajo y mitigar los riesgos asociados al cambio. Priorizar a los grupos de la población con mayor rezago educativo o con menos acceso a la EFTP debe ser parte fundamental de cualquier estrategia integral de formalización.

¿Qué experiencias o enfoques se han identificado en la región en relación con el tema de la productividad, la formalización y el trabajo decente?

Hay dos claras tendencias en la región. Por un lado, hay esfuerzos a nivel microeconómico enfocados en mejorar la productividad de las empresas de menor tamaño por medio de diferentes servicios de asesoría y capacitación. Por el otro, algunas intervenciones priorizan el desarrollo de competencias para la empleabilidad, especialmente de personas con baja escolaridad o en condición de pobreza.

Algunas de las iniciativas innovadoras documentadas por la OIT son las siguientes (véase más detalle en anexo 2):

Iniciativa	Descripción	Resultados
Mi Pyme Cumple (Chile)	A través de alianzas estratégicas con instituciones como universidades, facilita asesoría y herramientas concretas a las micro, pequeñas y medianas empresas de Chile para que puedan cumplir con la legislación vigente y formalizarse. El proyecto definió tres ejes centrales: la información, la capacitación y la asesoría en materia legal (principalmente laboral, tributaria y empresarial), lo cual se traduce en una serie de productos y actividades que Mi Pyme Cumple tiene disponible de manera gratuita para las pequeñas y medianas empresas del país. Parte de los elementos innovadores tienen que ver con la implementación de más herramientas digitales durante y después de la pandemia de la Covid-19. Por medio del desarrollo de capacitaciones masivas, en su mayoría virtual, han desarrollado contenidos y material de fácil acceso para las personas. Por otro lado, los temas de asesoría legal que se brindan en colaboración con la Clínica Jurídica de la Universidad Católica y la Escuela de Auditoría de la Universidad de las Américas (UDLA) beneficia tanto a las empresas como a estudiantes de estas universidades que apoyan en la resolución de casos reales de pymes. Además, han desarrollado una plataforma digital dentro de su sitio web que le permite a las personas usuarias realizar diagnósticos empresariales de manera gratuita y con esto poder asesorarse en temas de estrategia, desempeño y cambios propios de la evolución de los mercados.	16 mil pymes capacitadas y más de 300 empresas asesoradas. Destaca el curso anual de la Universidad Católica sobre aspectos legales y la asesoría legal, realizado en colaboración con la Clínica Jurídica de la Universidad Católica y la Escuela de Auditoría de la Universidad De Las Américas. La iniciativa inició en 2016.

Formaliza tu negocio (Honduras)	El programa implementado por la Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa (CCIT) con apoyo de la OIT y otros aliados, incluye formación, asistencia técnica, asesoría legal y un simulador de costos, todo por medio de una plataforma en línea. Es totalmente gratuito, dura ocho semanas y es ejecutado por una oficial de formalización y consultores. Utiliza la metodología IMESUN de la OIT y ofrece asesorías individuales. Los participantes reciben un certificado y acompañamiento mensual por un año, además de formar parte de una comunidad de networking empresarial. Un elemento innovador del programa es que el capital semilla al que se accede a través de este proyecto ha sido proporcionado por diversas organizaciones, incluyendo la Fundación Terra, el Servicio Nacional de Emprendimientos y Pequeños Negocios (SENPRENDE), así como la Cruz Roja Internacional y la Cruz Roja Hondureña, quienes han brindado apoyo financiero a los empresarios participantes del programa. Otro aspecto innovador de esta iniciativa parte del hecho de ser de carácter digital, por medio de una plataforma web donde se puede acceder a una serie de herramientas de marketing, planificación empresarial, compras, registros contables, costeo, control de inventario y recursos humanos. Además, esta página ofrece la posibilidad de hacer consultas y que éstas sean respondidas por expertos en la materia para dar un mejor asesoramiento a las personas que lo solicitan.	Desde su implementación en 2021 han atendido a más de 900 empresarios, lo que ha ayudado a formalizar más de 200 empresas, brindado más de 500 asesorías y acceso a capital semilla a 451 emprendimientos en todo el país. Cerca del 65 por ciento de los emprendimientos con los que se ha trabajado están liderados por mujeres. Además, la formalización de estas empresas ha contribuido a ampliar el alcance de la cobertura en materia de protección social.
--	---	--

Uruguay trabaja	Es un programa socioeducativo laboral creado por la ley 18.240 que se propone generar mayores oportunidades de inclusión social mediante el trabajo, facilitando procesos de integración a través de estrategias socioeducativas de personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Consiste en un régimen de acompañamiento social y formativo para el desarrollo de procesos de integración social, en el marco de los cuales los/las participantes realizan trabajos transitorios de valor público por 30 horas semanales y por un período de hasta 9 meses, durante los cuales se percibe un subsidio denominado "Apoyo a la inserción laboral". La iniciativa ofrece un régimen de acompañamiento social y formación para la integración social e inserción laboral. Incluye trabajo en tareas de valor público, talleres de formación para finalizar la primaria y alfabetización digital, y atención en oftalmología y salud bucal. Además, se brinda apoyo para la inserción laboral y se facilita la obtención de documentación básica como carné de salud y PAP (examen de Papanicolau). La admisión al programa se realiza mediante sorteo. Además, el programa cuenta con un componente educativo innovador: talleres transversales y capacitaciones específicas (culminación de primaria, Alfabetización Digital, etc.).	Tres a cuatro años después del egreso del programa, los participantes presentaron mayor estabilidad en los empleos, y un 10 por ciento más de retención laboral durante la pandemia comparado con los no participantes. Calidad del empleo: impacto positivo en la formalidad del empleo, con una tasa de formalidad superior entre los participantes respecto a los grupos de control. Distribución de tareas: influencia en la distribución de tareas domésticas y de cuidados, aumentando la probabilidad de cuidado compartido de dependientes no niños entre hombres y mujeres en los hogares participantes
-----------------	---	---

Programa de bonos de impacto social (SIBs.CO) Empleando Futuro BIS I (Colombia)	El programa consistía en crear un mercado de bonos de impacto social en el país y, generar conocimiento y aprendizaje. Se basó en un nuevo modelo de trabajo conjunto entre el sector público y privado y enfoque de pago por resultados. El modelo de intervención incluye: orientación socio ocupacional y plan de proyecto de vida, evaluación pre y post formación, formación en competencias específicas y en habilidades socio emocionales (100-300 horas), estrategia de retención (refrigerios y transporte), apoyo psicosocial, intermediación laboral, colocación laboral efectiva con firma de contratos y legalización de afiliación a la seguridad social, y acompañamiento post vinculación. Un elemento innovador fue implementar estrategias disruptivas en el financiamiento de las políticas públicas para el acceso al empleo formal de grupos vulnerables: esquema de incentivos financieros y de reputación que motivan a los inversionistas, al intermediario y a los operadores a enfocar la gestión y las estrategias de implementación en mejorar los resultados del proyecto. La iniciativa de los BIS en Colombia promueve la creación de un mercado para financiar políticas públicas y la construcción de un ecosistema de actores para incentivar el uso de los mecanismos de pago por resultados.	899 personas en condición de vulnerabilidad consiguieron un empleo, lo que representa un 117,3 por ciento respecto a la meta de colocación (766). De los primeros, 677 personas mantuvieron el empleo al menos 3 meses. En tanto, 309 personas mantuvieron el empleo durante al menos seis meses. Efectos positivos sobre la probabilidad de acceder a un empleo formal: aumento de 12 puntos porcentuales de obtener empleo después de tres meses de haber culminado la etapa de formación y 15.7 puntos porcentuales seis meses después de finalizada la formación. Alta intensidad en horas de formación en habilidades duras (70 o más horas) y blandas (50 o más horas) impacta positivamente en el acceso a un empleo estable (probabilidad de tener un empleo que cotice a la seguridad social durante el mes completo).
--	--	--

Fuente: elaboración propia con base en (OIT, pendiente de publicación).

Las primeras dos iniciativas (Chile y Honduras) son ejemplo de intervenciones para estimular la formalización de empresas de menor tamaño por medio de un paquete atractivo de servicios que impactan directamente en su productividad (capacitación en gestión empresarial, acceso a capital, asesoría especializada, entre otros), y por ende en su capacidad de hacer frente a las obligaciones en la economía formal. El uso de tecnologías digitales y las alianzas estratégicas amplían la escala y reducen el costo. Además, el protagonismo de organizaciones de empleadores favorece la confianza del empresario y potencia futuras oportunidades de encadenamientos.

Los casos de Uruguay y Colombia se enfocan en la empleabilidad de grupos en condición de vulnerabilidad. Muchos países desarrollan programas similares, sin embargo, estas dos iniciativas contienen elementos innovadores importantes. El diseño de una oferta de servicios integrada que complementa la capacitación con otras prestaciones, incluyendo acompañamiento psicosocial, salud, intermediación laboral, subsidio económico durante la formación, entre otras, hace de estos programas una alternativa muy atractiva para la población objetivo. Es evidente que hay un conocimiento a profundidad del segmento meta y de sus necesidades. Además, en el caso de Colombia, se presenta una modalidad novedosa de financiamiento por medio de bonos de impacto social. Por último, y no menos importante, ambas iniciativas tienen incorporado en su diseño el monitoreo y la evaluación de impacto.

En términos generales se identifican los siguientes atributos que contribuyen a mejorar la eficacia de estas intervenciones:

Focalización de la población objetivo: hay una priorización de grupos específicos y vulnerables (jóvenes, mujeres y empresas de menor tamaño), los cuales registran alta informalidad.

Intervenciones con acciones integradas: por un lado, están las iniciativas con medidas complementarias que se potencian, enfocadas explícitamente en incorporar a los beneficiarios (trabajadores y empresas) a los sistemas formales. Por ejemplo, acciones de formación, orientación, colocación e incentivos, acompañamientos post vinculación, evaluaciones, entre otras. Por otro, están las intervenciones que promueven explícitamente la coordinación y articulación entre el sector público y el privado, así como la acción colectiva por medio de organizaciones de empleadores o trabajadores.

Enfoque en resultados: se trata de experiencias que no solo muestran impactos positivos en términos de acceso a empleos formales, sino que fueron diseñadas contemplando mecanismos de monitoreo y evaluación para medir los resultados. Este es un atributo crítico del que carecen muchas iniciativas en la región.

Preguntas para análisis y reflexión

1. ¿Qué factores explican la creciente brecha de productividad entre el sector más avanzado de la economía y los sectores más rezagados, incluyendo los que operan en la economía informal?
2. ¿Cuáles son los desafíos, oportunidades y prioridades de los constituyentes para impulsar el incremento de la productividad, la formalización y trabajo decente?
3. ¿Qué políticas permiten aumentar la productividad y simultáneamente mejorar las condiciones de trabajo y el cumplimiento de los derechos laborales en los sectores más rezagados de la economía?
4. ¿Cuáles serían las contribuciones de los constituyentes para el incremento de la productividad, la formalización y el trabajo decente? ¿Qué otras entidades públicas deberían participar?
5. ¿Cuáles son las expectativas de los constituyentes sobre el trabajo de la OIT para impulsar el incremento de la productividad, la formalización y trabajo decente?



Enfoques que han cobrado importancia para promover la transición a la economía formal a través de tecnologías digitales e innovación

Hay dos tendencias muy positivas en la región que facilitan el cumplimiento de los objetivos de la R204 y que han cobrado importancia en años recientes. Por un lado, la revolución digital está habilitando nuevas soluciones en campos clave como el cumplimiento de derechos laborales y la expansión de los servicios de desarrollo empresarial. Por el otro, innovaciones regulatorias y asociativas están haciendo posible el acceso a la protección social de colectivos tradicionalmente de difícil cobertura.

En relación con la primera tendencia, las tecnologías digitales se han convertido en una potente herramienta a favor del trabajo decente. En materia de formalización, el uso de tecnologías digitales ha fortalecido la inspección y el cumplimiento de los derechos laborales. Entre las orientaciones de política de FORLAC 2.0, se recomienda justamente el fortalecimiento de los sistemas de inspección, mediante mecanismos de información y supervisión modernos, que garanticen la interoperabilidad de datos para los sistemas de inspección y el uso de herramientas tecnológicas de inteligencia inspectiva para la identificación de riesgos de incumplimiento (OIT, 2024).

El avance de la Inteligencia Artificial (IA) también está transformando los servicios de desarrollo empresarial. Un buen ejemplo de ello es el caso de [MAIA](#) en Perú, se trata de una inteligencia artificial que asesora a las mypes de manera personalizada. Ofrece consejos útiles y personalizados sobre mercadeo, ventas, finanzas, y muchas otras áreas clave para la productividad del negocio. Este tipo de instrumento permite aumentar la escala y eficiencia del servicio a muy bajo costo.

Adicionalmente, la “trazabilidad” de las actividades en la economía de plataformas representa además una oportunidad para fomentar la formalización, regularizando las nuevas formas del trabajo que surgen en el contexto de cambio tecnológico acelerado. Esta es una de las premisas importantes de FORLAC 2.0 (premisa número 5).

A continuación, algunos ejemplos recientes de esta tendencia en la región:

Iniciativa	Descripción	Resultados
Inspector digital (Argentina)	Inspector Digital (INDI) es una aplicación digital que permite a inspectores identificar trabajadores y empleadores de cada empresa en tiempo real, verificar el registro laboral, detectar infracciones y aplicar sanciones por incumplimientos; y en caso haya una deuda en las contribuciones, se genera una alerta y se indica la deuda y multa estimada. INDI 2.0, desde 2023, unifica todos los procesos de inspección vigentes y los incorpora en la misma solución tecnológica junto con sus respectivas actas, facilitando su gestión de actas y alertas sobre deudas en contribuciones y multas asociadas. El elemento innovador del uso de una aplicación digital en la inspección laboral radica en la automatización y centralización de todo el proceso de inspección, lo que reduce significativamente el tiempo de tramitación, desde la notificación de la orden hasta la entrega de resultados. Además, permite aumentar la cantidad de inspecciones en el territorio y facilita la regularización de la situación laboral de los trabajadores argentinos de manera más eficiente y efectiva.	Reducción de la tramitación promedio de inspecciones de 235 días (antes de implementar el INDI) a 60 días en 2023. La tecnología permitió la digitalización de expedientes y facilitó ampliar la cobertura de las inspecciones, lo que permitió a los inspectores llegar a zonas remotas con solo sus notebooks y conectividad. Regularización de la situación laboral de más de 200,000 trabajadores argentinos entre 2017 y 2019. Se relevó la situación de más de un millón de trabajadores.

APP Laudelina (Brasil)	Laudelina es una aplicación diseñada en el 2017, que cuenta desde el 2023 con una aplicación web. Abarca diversos servicios como una guía didáctica e interactiva de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar en un lenguaje accesible. También provee una calculadora de beneficios en la que pueden ingresar el día de entrada en el trabajo, su salario y si hacen horas extras, para luego calcular cuánto tendrían que recibir, o si por el período trabajado pueden solicitar vacaciones e información sobre las representaciones sindicales más cercanas. El uso de las nuevas tecnologías de la información es fundamental para el desarrollo de esta iniciativa, ya que no solo facilita el trabajo en red a través de la aplicación, sino que también potencia la organización colectiva de las personas trabajadoras domésticas. Estas herramientas se han convertido en un medio crucial para compartir ideas y fortalecer la capacidad de organización. La aplicación fue difundida a través de una campaña nacional de movilización en defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar con caravanas por todo el país, para buscar retroalimentación que mejore el aplicativo, a partir de las necesidades reales de estas trabajadoras.	Uso de Laudelina por más de 58,000 trabajadoras domésticas, 25,000 a través de la aplicación y 33,000 a través del sitio web. Mayor fiscalización de los órganos de inspección del trabajo en Brasil, como el Ministerio Público del Trabajo o Justicia del Trabajo, quienes participan como colaboradores. Desarrollo de una gran campaña de comunicación de Laudelina para difundir y sensibilizar sobre derechos a trabajadoras del hogar, con alcance potencial de 193 millones de personas usuarias de dichos medios.
-----------------------------------	---	---

Sistema de Registro Fiscal de las obligaciones tributarias, laborales y de seguridad social (eSocial) (Brasil)	E-Social en Brasil es un sistema de contabilidad digital, que ha armonizado en una única base de datos gubernamental la información de distintas obligaciones laborales, tributarias y previsionales: se trata de una nueva forma de brindar información al fisco, que garantiza de manera más efectiva los derechos de los trabajadores, simplifica los procesos de las empresas; y aumenta la calidad de la información proporcionada al Estado. La información que los empleadores deben reportar en eSocial incluye: impuesto sobre la Renta de retención, contribuciones al Fondo de Compensación por Desempleo (FGTS) de Brasil, seguro de desempleo, subsidio familiar y bajas por enfermedad, temporales y vacaciones. El sistema reemplaza el proceso de presentación de informes anterior de Brasil que no era integrado.	Aumento de nuevos usuarios, accesos y descargas de la documentación digital. En 2020 hubo más de 270 millones de visitas, y se habilitó la descarga para IOS y Android, alcanzando más de 24,2 millones de descargas. Mejora en la calidad de la información proporcionada al fisco, lo que reduce los procesos administrativos relacionados con la provisión de beneficios a los asegurados. Antes de eSocial, aproximadamente el 20 por ciento de los beneficios solicitados por los asegurados no eran prestados rápidamente y se derivaban a otro proceso. Con eSocial los trabajadores tienen información sobre su vida laboral en un archivo único confiable. Reducción de la cantidad de horas invertidas por las empresas para cumplir con sus obligaciones de manera más rápida, segura y a un costo menor.
--	---	--

Ley N° 21.431 que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. (Chile)	La ley N° 21.431 regula la relación de los trabajadores con las empresas por aplicativo digital en los sectores de transporte urbano y de reparto. Se determina la inscripción en un registro digital dispuesto por el Ministerio de Transporte de las empresas, la nómina de los conductores y de vehículos con que operan. Además, se norma la seguridad y profesionalización de conductores y el seguro para los usuarios. Previo a la ley, aproximadamente 200,000 personas prestaban servicios de transporte o reparto mediante empresas por aplicativo digital, sin reconocimiento de relación laboral ni registro en el país. Este sector de trabajadores operaba sin regulación legal, enfrentando una situación de desamparo. Un 70 por ciento de los trabajadores de transporte o reparto para empresas de aplicativos no cotizaban en un sistema previsional o no sabían si cotizaban. Uno de cada tres conductores no contaba con un seguro de salud o no sabía si contaba con uno y en el caso de los repartidores esta cifra ascendía a un 47 por ciento.	Incremento de la emisión de boletas, pues a la entrada en vigencia de la ley, solo un 6 por ciento de los conductores y un 16 por ciento de los repartidores las emitían. Estos valores aumentaron a un 24 por ciento de los conductores y a un 35 por ciento de los repartidores. El tiempo de conexión promedio (semanal) a la aplicación cae de 81 a 75 horas semanales después de la ley. Reducción de la proporción de trabajadores no cotizantes de 10 y 3 puntos porcentuales en los cinco meses posteriores a la aplicación de la ley en el caso de los conductores y repartidores, respectivamente.
---	---	---

Fuente: elaboración propia con base en (OIT, pendiente de publicación).

Los primeros tres casos (inspector digital, App Laudelina y eSocial) demuestran el extraordinario potencial de la transformación digital en materia de cumplimiento de derechos laborales. Estas soluciones disruptivas abren un menú de nuevas alternativas de bajo costo a gran escala para tutelar los derechos de las personas trabajadoras. Facilita y abarata el cumplimiento a las empresas (eSocial), eleva exponencialmente la eficiencia de la inspección laboral (inspector digital y App Laudelina), y empodera a las personas trabajadoras para conocer y exigir sus derechos en el trabajo (eSocial). El aprovechamiento inteligente de este nuevo recurso representa uno de los mayores saltos cualitativos en materia de trabajo decente y justicia social.

A continuación, algunos de los atributos más relevantes que comparten estas iniciativas:

Focalización de la población objetivo: la selección de poblaciones vulnerables o con alta incidencia de informalidad como trabajadoras domésticas (App Laudelina) o personas ocupadas en plataformas digitales (ley No. 21.431 en Chile) es un enfoque adecuado para maximizar el impacto de la intervención.

Intervenciones con acciones integradas: la implementación de soluciones tecnológicas requiere de esfuerzos complementarios como el cierre de la brecha y la alfabetización digital de poblaciones vulnerables, campañas informativas, coordinación con organizaciones de empleadores y trabajadores entre otras. Además, en el caso de iniciativas como eSocial en Brasil, es indispensable la coordinación/ articulación interinstitucional. Este enfoque de acciones integradas es clave para aumentar la eficacia de las intervenciones.

Enfoque en resultados: la aplicación de tecnologías digitales ha demostrado no solo tener impactos positivos en materia de formalización, sino también una escala sin precedentes en este tipo de servicios.

En paralelo a la innovación digital, han surgido soluciones innovadoras en materia de extensión de la protección social. Esta es una de las áreas de política prioritaria de la R204 y de FORLAC 2.0 (OIT, 2024), y responde a las orientaciones de la estrategia bidimensional adoptada por la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011. Como visto anteriormente, esta estrategia promueve la implementación de los pisos de protección social que contengan las garantías básicas de seguridad social para el acceso universal a la atención de salud esencial y la seguridad del ingreso, y al logro progresivo de niveles más elevados de protección en el marco de sistemas de seguridad social integrados.

A continuación, dos ejemplos que demuestran el potencial de este tipo de enfoques disruptivos para la extensión de la protección social en la región (véase más información en el anexo 2):

Iniciativa	Descripción	Resultados
Innovaciones para extender la cobertura del seguro social a los trabajadores independientes: categorías contributivas diferenciadas, sistema de registro colectivo y mecanismos especiales de recaudación de cotizaciones (Costa Rica)	La Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) ha implementado una serie de innovaciones para aumentar la cobertura de contributiva de trabajadores autónomos en los regímenes generales de pensiones y seguro de salud a través de: 1) categorías contributivas diferenciadas, aplicadas según ingresos para trabajadores con bajos ingresos; 2) sistemas de registro colectivo, a través de convenios de seguros grupales para agricultores con financiamiento según el nivel de capacidad contributiva; 3) mecanismos especiales de recaudación de cotizaciones por parte de trabajadores independientes y empleadores, con inspectores especializados y utilizando recursos físicos, materiales y tecnológicos para una supervisión diurna y nocturna.	Las prestaciones que reciben los asegurados y sus familias mediante la modalidad de Convenios Colectivos de Aseguramiento son exactamente las mismas que reciben las otras categorías de trabajadores afiliados al seguro social. El mecanismo de categorías contributivas diferenciadas con subsidio ha contribuido a incrementar la tasa de cobertura de trabajadores independientes en el seguro de salud y en el seguro de pensiones.

Asociación Mutua de Servicios Solidarios (AMUSSOL) (Rep.Dominicana)	La Asociación Mutua de Servicios Solidarios (AMUSSOL), fundada en 2003 como evolución de AMUSSAL, facilita la afiliación a la seguridad social para trabajadores informales en República Dominicana. Recolecta contribuciones que representan el 20 por ciento de los salarios y las transfiere a la Tesorería de Seguridad Social, permitiendo el acceso a beneficios como el Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia, y el Seguro Familiar de Salud en diversos sectores laborales. Se llevan a cabo seminarios, congresos, asambleas y reuniones relacionadas a temas de formación técnica, empleo, derechos laborales y sindicales. De igual manera, la asociación viene trabajando en una agenda por espacios laborales seguros y libres de violencia y de acoso contra las mujeres, por lo que el enfoque de género ya se está implementando en los servicios que presta la iniciativa. AMUSSOL se involucra para ampliar la seguridad social, es un modelo integral a través de la creación de la figura de un empleador virtual, donde registran a las personas trabajadoras independientes como si fuesen trabajadoras para AMUSSOL para poder de esta manera formalizarse e ingresar al sistema de protección social dominicano. Además, dan asesorías y ofrecen diferentes servicios a sus asociados. Uno de los potenciales elementos innovadores de este enfoque es jurídicamente, AMUSSOL es una empresa privada (una empresa social) cuyo capital accionario pertenece a una organización sindical.	El impacto que ha generado este enfoque ha sido positivo, ya que, a través de los servicios que brinda AMUSSOL, ha habido un incremento en la formalización en el país, así como una nueva percepción por parte de las personas trabajadoras sobre el sistema de protección social nacional. Aumento de personas en seguridad social: 30 416 afiliados titulares, 71 378 afiliados dependientes, para un total de 102 972 afiliados activos. 907 microempresas han sido formalizadas con el apoyo de AMUSSOL. Pagos acumulados a la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) al 31-12-23 han sido de 2 933 465 351 pesos dominicanos. Trabajadores en su mayoría de bajos ingresos e independientes. Cuenta con 291 organizaciones afiliadas.
---	---	--

Fuente: elaboración propia con base en (OIT, pendiente de publicación).

El caso de Costa Rica es un buen ejemplo de un diseño adaptado a las características y necesidades de los grupos meta de difícil cobertura. Las contribuciones diferenciadas en función del nivel de ingreso reducen una de las principales barreras de acceso para grupos de población más vulnerable. Los convenios de seguro colectivo son una herramienta muy efectiva para facilitar la cobertura de grupos organizados de pequeños productores, y garantizar su pleno acceso a los beneficios de la seguridad social sin discriminación alguna. Por otra parte, los mecanismos especiales de recaudación de cotizaciones de trabajadores independientes y empleadores cumplen con una de las orientaciones de FORLAC 2.0 relativo a procedimientos de afiliación sencillos y expeditos (OIT, 2024). Es importante destacar que estos cambios en el funcionamiento de la seguridad social costarricense fueron adoptados por una junta directiva en la que participan representantes de gobierno, empleadores y trabajadores, es decir, son resultado del diálogo social.

El modelo de AMUSSOL, por otro lado, representa una interesante experiencia de innovación desde el movimiento sindical. Preocupados por la exclusión de importantes colectivos de personas trabajadoras independientes, la Confederación Autónoma de Sindicatos Clasistas (CASC) decide crear una empresa social cuyo objetivo es extender la seguridad social a estos grupos de la sociedad y a sus familias. El cambio en la legislación dominicana y la apertura de las autoridades respectivas hizo posible la creación de una figura inédita, la de un empleador virtual (AMUSSOL). Gracias a esta innovación, y al intenso trabajo del equipo a cargo, esta organización no solo abrió la puerta a decenas de miles de personas a la seguridad social, sino que también generó un portafolio de servicios complementarios que facilitan el aprovechamiento de estas prestaciones a los asegurados. Los beneficios de este innovador modelo no solo refuerzan la credibilidad y el atractivo del sindicato con sus afiliados, sino también sus finanzas, pues parte de los ingresos netos del servicio contribuyen a su financiamiento.

Algunos de los atributos importantes de estas intervenciones son:

Focalización de la población objetivo: el punto de partida de ambas iniciativas es identificar características de los grupos de difícil cobertura en materia de protección social y diseñar soluciones a la medida. Esta focalización mejora la pertinencia de la intervención y por ende su impacto.

Intervenciones con acciones integradas: el trabajo colaborativo entre las organizaciones que representan los intereses de los grupos priorizados y la institución responsable de la seguridad social es clave. Además, la solución requiere de un conjunto de medidas integradas que van desde cuotas diferenciadas, hasta actividades de sensibilización y mecanismos de recaudación de cuotas acorde a la realidad del grupo meta.

Enfoque en resultados: el impacto de ambas iniciativas es positivo en materia de formalización. Ambas cuentan con sistemas de información que permiten identificar con precisión el número de personas beneficiarias.

Preguntas para análisis y reflexión

1. ¿Cuáles son los desafíos, oportunidades y prioridades de los constituyentes para promover la transición a la economía formal a través tecnologías digitales y procesos de innovación?
2. ¿Qué acciones permitirían aprovechar mejor las nuevas tecnologías para promover la formalización y el trabajo decente?
3. La expansión del empleo digital (ej. plataformas) obliga a los Estados a diseñar estrategias de e-formalización para regularizar estas formas atípicas de trabajo. ¿Qué elementos deberían incluir este tipo de estrategias?
4. ¿Cuáles sectores de la economía informal podrían beneficiarse más de esquemas colectivos de aseguramiento? ¿Qué tan organizados están esos sectores para negociar con las autoridades responsables de la seguridad social?
5. ¿Cuáles serían las contribuciones de los constituyentes para promover la transición a la economía formal a través de tecnologías digitales y procesos de innovación?
6. ¿Cuáles son las expectativas de los constituyentes sobre el trabajo de la OIT para promover la transición a la economía formal a través de tecnologías digitales y procesos de innovación?



Enfoques menos explorados por la OIT: transición a la economía formal desde un enfoque sectorial mediante el diálogo social y mecanismos de coordinación interinstitucional que incluyan a los trabajadores y unidades de la economía informal

El Consejo de Administración solicitó a la Oficina incluir este tema en el informe que servirá de base para la discusión general en 2025. Interesa en particular los enfoques sectoriales para combatir la informalidad y los esquemas innovadores para organizar a los trabajadores y las unidades económicas en la economía informal, los que establecen alianzas con organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores y facilitan el acceso a un diálogo social efectivo.

La R204 hace referencia a políticas sectoriales que fomenten el empleo, eleven la productividad y faciliten la transformación productiva. Esta orientación también se recoge en FORLAC 2.0. Se recomienda a los estados miembros hacer apuestas productivas en sectores económicos dinamizadores del crecimiento, de la formalización y de la diversificación económica de manera inclusiva y sostenible. Para ello es necesaria la promoción de la inversión privada y pública, el fomento de los clústeres, cadenas de valor o redes empresariales tendientes a inducir cambios en la composición sectorial de la producción para acelerar la formalización. Todo ello en el marco de un diálogo social incluyente y de respeto de los derechos laborales (OIT, 2024).

En materia de diálogo social, la R204 propone recurrir a mecanismos tripartitos con participación de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Estas deberían incluir en su membresía, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y de las unidades económicas de la economía informal (OIT, 2015).

FORLAC 2.0 incluye el diálogo inclusivo como una de las premisas fundamentales de cualquier estrategia de formalización. Es por ello que busca apoyar a los constituyentes en el fortalecimiento de su representatividad y en el diseño de procesos de construcción participativa de soluciones.

Uno de los enfoques innovadores en materia de diálogo y co-creación que FORLAC 2.0 promueve son las «Mesas Ejecutivas para la productividad y el trabajo decente» (OIT, 2024). Se trata de un instrumento idóneo para:

1. superar los fallos de coordinación que se producen entre los actores institucionales que deben trabajar intersectorialmente en pro de la formalización con intervenciones en los niveles nacional, sectorial, y empresarial y de trabajadores;
2. identificar y eliminar las causas subyacentes que afectan la formalización y la capacidad de generar trabajo decente en un sector, cadena de valor o clúster;
3. enfocarse en la co-creación e implementación de soluciones/intervenciones sostenibles costo-efectivas en los niveles nacional (macro), sectorial (meso) y empresarial y de trabajadores (micro); y,
4. adaptar, agilizar, modernizar y flexibilizar procesos y procedimientos de la gestión pública.

Por otra parte, en materia de políticas sectoriales, resulta especialmente relevante el trabajo que viene realizando CEPAL en la región. La organización concibe las políticas sectoriales desde una perspectiva más amplia como políticas de desarrollo productivo. Estas políticas se definen como “los esfuerzos horizontales y verticales que apuntan directamente a la transformación productiva, es decir, la sofisticación, la diversificación y el cambio estructural virtuoso de los aparatos productivos, como vehículo para aumentar la productividad y lograr así un desarrollo más productivo, inclusivo y sostenible” (CEPAL, 2024).

Las políticas sectoriales incluyen la ciencia, la tecnología e innovación, el extensionismo tecnológico, el emprendimiento, la transformación digital, el cierre de brechas de talento humano, el financiamiento, la inversión, las infraestructuras específicas y otros bienes públicos específicos, agendas normativas y regulatorias específicas y la internacionalización, entre otros (CEPAL, 2024). Un análisis de este tipo de políticas en cinco países de la región (Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México) reveló que la inversión anual promedio en estas políticas en 2021-2022 fue entre el 0,2 por ciento y el 1,2 por ciento del PIB, comparado con el 3,5 por ciento en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Esto demuestra el carácter incipiente de este prometedor enfoque de política pública en la región. Es importante acotar que, según Marco Llinás de CEPAL (2024), las políticas de desarrollo productivo analizadas por la organización no tienen como objetivo explícito la formalización, aunque en algunos casos podrían tener un impacto positivo sobre sus cifras.

A continuación, un breve resumen de iniciativas innovadoras de formalización relacionadas con políticas y/o modelos de diálogo social incluyente, incorporando actores de la economía informal:

Iniciativa	Descripción	Resultados
Programa Emprende Turismo (Ecuador)	Fomentar la creación, puesta en marcha y consolidación de emprendimientos innovadores con potencial de desarrollo y crecimiento, que permitan impulsar la productividad, el empleo, y fortalecer la oferta de servicios turísticos, a través del acompañamiento técnico especializado y de la colocación efectiva de las inversiones en forma de capital semilla. Los servicios incluyen apoyo a través de concursos de planes de negocio, asesoría, capacitación, y desde 2023 ofrece acceso a financiamiento con tasa fija a aquellas ideas de emprendimiento en el sector turismo que quieren desarrollarse y tienen potencial. Requiere que las empresas estén al día con los aportes a la seguridad social y no tengan deudas tributarias para participar. Los municipios son responsables de verificar el cumplimiento de estos requisitos. Un elemento innovador es la forma en que se llevan a cabo las convocatorias y se realizan las postulaciones para ser parte del programa, ya que todo se realiza vía página web utilizando las herramientas tecnológicas a disposición del proyecto. En la página oficial hay un apartado donde se encuentra el documento con todas las bases técnicas y legales de la convocatoria y donde se detallan los objetivos, criterios y atribuciones del programa. Todo se puede conseguir de manera gratuita.	Incremento notable en las postulaciones de empresas y pequeños negocios, pasando de 60 en 2018 a 1,009 en 2023, principalmente en sectores de alimentos, alojamiento, operaciones turísticas y entretenimiento. Formalización del 100 por ciento de los negocios seleccionados, cumpliendo con requisitos de registro y sin deuda a la Seguridad Social. Alta participación de mujeres, alcanzando el 51 por ciento del liderazgo de los negocios.

Negociación Colectiva en el sector de trabajo doméstico de la ciudad de Sao Paulo. (Brasil)	El 93 por ciento del trabajo doméstico remunerado en Brasil está compuesto por mujeres y alrededor de 62 por ciento es informal. Este es un sector que en muchos países se encuentra excluido del diálogo y la negociación colectiva. Por medio de la asociatividad de este colectivo de personas trabajadoras y de un proceso de diálogo incluyente, se logra negociar colectivamente para fomentar la formalidad y generar mejores condiciones laborales. Uno de los aspectos innovadores de este proceso es que se trata de un diálogo incluyente y dinámico, que se mantiene de manera continua a lo largo del tiempo, el Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Municipio de Sao Paulo (STDMSP) y Sindicato de Empleadores Doméstico de Sao Paulo (SEDESP) han continuado emprendiendo negociaciones colectivas en los siguientes años posterior al inicio de la iniciativa. Como resultado, se han firmado actualizaciones anuales del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) entre los años 2018 y 2023. Estas firmas facilitan y son pieza clave en el proceso de formalización y prevención de la informalidad en línea con la R204.	Lo más destacado es la capacidad de negociar colectivamente en un sector predominantemente informal. 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 2017 se firmó un Convenio entre el Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Municipio de Sao Paulo y el Sindicato de Empleadores Doméstico. Entre los beneficios están: inclusión de un salario mínimo superior al salario mínimo nacional y de períodos de descanso semanales, así como el disfrute pleno de los derechos de las personas trabajadoras.
---	--	--

► Documento de antecedentes para el Foro Regional Tripartito de Intercambio de Conocimientos:
Enfoques innovadores para promover la transición hacia la formalidad en América Latina y el Caribe

Modelo de intervención para el tránsito de la economía informal a la economía formal (Rep. Dominicana) ¹⁴	El modelo de intervención está basado sobre un enfoque de política pública experimental. Según este enfoque no hay soluciones predeterminadas ni lineales. Se trata de un proceso basado en explorar, descubrir, aprender y escalar. No es posible separar diseño, ejecución y evaluación. Es una forma innovadora de convertir los principios de la Recomendación núm. 204 de la OIT en un instrumento práctico para la acción, que procura facilitar el diseño y puesta en marcha de estrategias de formalización con enfoque sectorial. La gestión de todo el proceso la realiza una Mesa Ejecutiva Tripartita liderada por el Ministerio de Trabajo y la participación de otros ministerios e instituciones clave. El modelo de intervención cuenta con una guía de implementación y recursos de apoyo, así como una herramienta para la priorización técnica de grupos/sectores.	La transferencia del modelo a las autoridades dominicanas concluyó en el primer semestre 2024. La implementación del primer proyecto piloto está pendiente.
--	---	---

Fuente: elaboración propia con base en (OIT, pendiente de publicación).

14 Esta iniciativa no está incluida en el Toolkit para la formalización de la OIT pues su implementación está pendiente de iniciar.

En esta modalidad de enfoques menos explorados por la OIT, en efecto se constata que se identificaron pocos ejemplos en la región de iniciativas innovadoras de políticas sectoriales enfocadas en el tránsito de la informalidad a la formalidad. La participación de organizaciones de personas trabajadoras de la economía informal en espacios de diálogo, por ejemplo, en procesos de negociación colectiva, es también excepcional.

Ecuador es uno de los pocos países que ha utilizado un enfoque sectorial en turismo para promover deliberadamente objetivos de formalización. El programa *Emprende Turismo* no solo ha logrado formalizar el 100 por ciento de los pequeños negocios seleccionados, sino que ha incorporado las tecnologías digitales para ampliar el acceso y reducir los costos de la formalidad. Adicionalmente incluyó con éxito a las mujeres (51 por ciento de beneficiarias). La combinación de incentivos como el acompañamiento técnico y el capital semilla, condicionado al cumplimiento de obligaciones formales (seguridad social e impuestos) fue sin duda una buena mezcla de instrumentos. La participación municipal en la supervisión del programa fue otro elemento innovador. La selección de negocios beneficiarios por medio de convocatorias públicas agrega transparencia y permite una focalización efectiva.

El caso de Brasil es una positiva excepción en el que se logró establecer un proceso de negociación colectiva exitoso y duradero en un sector mayoritariamente informal. El protagonismo de la organización sindical sin duda jugó un papel importante en el éxito del proceso. Los beneficios para las personas trabajadoras son evidentes en términos salariales y de protección de sus derechos. La organización de colectivos como esta y la posibilidad de utilizar el diálogo y la negociación colectiva demuestra el gran potencial de este tipo de instrumentos para avanzar la agenda del trabajo decente y de la formalización. Un aspecto importante de esta iniciativa es también la dimensión territorial (Sao Paulo).

Finalmente, en relación con el caso dominicano (Modelo de intervención para el tránsito de la economía informal a la economía formal), cabe destacar su innovador diseño. Es un modelo que se nutre del enfoque de gobernanza experimentalista, utiliza criterios técnicos para la priorización de puntos de entrada (grupos/sectores), y provee una serie de herramientas y recursos de apoyo para las autoridades responsables de la implementación. Su diseño se hizo con apoyo de la OIT y con la activa participación de trabajadores, empleadores y gobierno. Propone el uso de Mesas Ejecutivas como medio para abordar los retos de coordinación entre instituciones, e incorpora a otros actores necesarios para abordar la informalidad de forma integral (entidades vinculadas a la política económica, seguridad social, impuestos, entre otros).

Entre los atributos de estas iniciativas están:

Focalización de la población objetivo: tanto el caso de Brasil como el de Ecuador son iniciativas enfocadas en grupos meta acotados (trabajo doméstico y turismo respectivamente). El modelo de intervención dominicano también promueve la segmentación del empleo informal y la priorización de puntos de entrada (grupos/sectores).

Intervenciones con acciones integradas: el caso de Ecuador es un buen ejemplo de un modelo de intervención integrado. Articula servicios de desarrollo empresarial y financiamiento blando, condicionado al cumplimiento de obligaciones tributarias y de seguridad social. Además, involucra tanto a la municipalidad como a las organizaciones del sector.

Enfoque en resultados: los casos de Ecuador y Brasil han demostrado resultados positivos en materia de formalización. La existencia de mecanismos de verificación y cumplimiento, en un caso por diseño y en el otro por ser parte de una negociación colectiva, facilita la medición de impacto.

Preguntas para análisis y reflexión

1. ¿Cuáles son los desafíos, oportunidades y prioridades de los constituyentes para impulsar la transición a la economía formal desde un enfoque sectorial mediante el diálogo social y mecanismos de coordinación interinstitucional que incluyan a los trabajadores y unidades económicas de la economía informal?
2. ¿Por qué existe desarticulación entre las políticas de desarrollo productivo, incluyendo las políticas sectoriales, y las políticas o estrategias de formalización? ¿Cómo se podría corregir?
3. ¿Cómo garantizar que los intereses y necesidades de las personas que trabajan en la informalidad se tomen en cuenta en las mesas de diálogo donde se diseñan políticas y estrategias de formalización?
4. ¿Qué rol podrían asumir los constituyentes de la OIT para impulsar este tipo de enfoques menos explorados? ¿Qué apoyo requerirían de la Oficina?
5. ¿Cuáles serían las contribuciones de los constituyentes para impulsar la transición a la economía formal desde un enfoque sectorial mediante el diálogo social y mecanismos de coordinación interinstitucional que incluyan a los trabajadores y unidades económicas de la economía informal?
6. ¿Cuáles son las expectativas de los constituyentes sobre el trabajo de la OIT para impulsar la transición a la economía formal desde un enfoque sectorial mediante el diálogo social y mecanismos de coordinación interinstitucional que incluyan a los trabajadores y unidades económicas de la economía informal?

Conclusiones



En este informe se han discutido tres diferentes enfoques innovadores en materia de formalización: aquellos incluidos en la R204 que se utilizan menos por los Estados miembros, otros que han tomado auge desde la adopción de la recomendación, y los que han sido menos explorados por la OIT. A partir de la revisión de experiencias sistematizadas por la Oficina, es posible extraer lecciones útiles para informar el diseño de intervenciones más eficaces.

En cuanto al primer tipo de enfoque, aspectos incluidos en la R204 que no se utilizan lo suficiente, destaca el tema de la productividad. Al respecto se identificaron dos claras tendencias en la región. Por un lado, hay esfuerzos a nivel microeconómico enfocados en mejorar la productividad de las empresas de menor tamaño por medio de diferentes servicios de asesoría y capacitación. Por el otro, están las intervenciones enfocadas en el desarrollo de competencias para la empleabilidad, especialmente de personas con baja escolaridad o en condición de pobreza. Aunque prometedoras, estas acciones resultan insuficientes para cerrar las brechas de productividad entre la región y las naciones que avanzan con mayor celeridad.

La segunda fuente de innovación proviene de enfoques que han tenido auge desde la adopción de la R204. La revolución digital es una de las principales fuerzas transformadoras que está habilitando nuevas soluciones en campos clave como el cumplimiento de derechos laborales y la expansión de los servicios de desarrollo empresarial. El uso, por ejemplo, de la Inteligencia Artificial, permite ofrecer servicios especializados de asesoría a bajo costo y gran escala. La tecnología ha sido una valiosa aliada del trabajo decente, mejorando el alcance y efectividad de la administración del trabajo y de los servicios de inspección. Las innovaciones regulatorias y asociativas contribuyen también a mejorar el acceso a la protección social de colectivos tradicionalmente de difícil cobertura, en algunos casos con la participación protagónica de los actores sociales.

En relación con el tercer enfoque, las innovaciones que no han sido abordadas lo suficiente por la OIT, destacan los enfoques sectoriales para combatir la informalidad y los esquemas de diálogo incluyente que permiten una incorporación más plena de los actores de la economía informal en el diseño de políticas y programas. La nueva generación de políticas de desarrollo productivo, impulsadas por CEPAL y basadas sobre un enfoque de gobernanza experimentalista, abren prometedoras alternativas para abordar las causas raíz de la informalidad. Asimismo, la negociación colectiva o los mecanismos innovadores de trabajo colaborativo como las Mesas Ejecutivas para la productividad y el trabajo decente, son medios eficaces para mejorar el impacto en materia de formalización.

La exhaustiva revisión de experiencias innovadoras realizada por la OIT, incluyendo los casos presentados en este informe, aporta elementos valiosos a considerar en el diseño de iniciativas de formalización. En particular conviene destacar lo que funciona y lo que no funciona en el diseño y puesta en marcha de este tipo de intervenciones. A continuación, un repaso de los factores de éxito y las limitaciones más comunes.

Factores de éxito:

Algunos de los factores críticos de éxito más frecuentes en las iniciativas revisadas son:

1. Focalización de la población objetivo

La economía informal constituye un problema complejo por sus múltiples causas y dimensiones asociadas. Es por ello que con frecuencia las personas responsables de formular estrategias de formalización se enfrentan a una pregunta desafiante: ¿por dónde empezar? Un problema complejo puede resultar abrumador si se aborda en su totalidad, por lo que es útil Identificar y

establecer puntos de entrada para el cambio.

La elección de puntos de entrada puede centrarse inicialmente en sectores, categorías de empresas o grupos de trabajadores específicos. ¿Cómo priorizar? Por lo general se combinan criterios de relevancia y viabilidad. Relevancia hace alusión al grado de informalización o a la gravedad de los déficit de trabajo decente de la población objetivo. Viabilidad, por su parte, se refiere a la probabilidad de éxito, considerando los recursos disponibles, la voluntad de las partes involucradas, y otras variables del contexto social, cultural, político y económico.

Los casos analizados demuestran que cuando la población objetivo es un grupo acotado con características más homogéneas, es factible diseñar soluciones a la medida de sus condiciones y necesidades, aumentando significativamente la probabilidad de éxito. Para ello es indispensable la participación activa de las partes interesadas, incluyendo a representantes de las personas que trabajan en la economía informal, en el diseño y puesta en marcha de la intervención.

2. Intervenciones con acciones integradas

La informalidad es un fenómeno multifactorial que requiere el diseño e implementación de intervenciones de política pública, combinando una serie de estrategias integradas y articuladas que tomen en cuenta la diversidad de factores que la explican, tal y como lo recomienda la R204.

Las iniciativas estudiadas demuestran que el éxito es mayor cuando se logran diseñar intervenciones que toman en cuenta aspectos como los siguientes:

- El trabajo coordinado entre instituciones gubernamentales: el Ministerio de Trabajo sólo no puede enfrentar el reto de la informalidad. Es indispensable la participación activa de las instituciones responsables de las políticas complementarias incluidas en una estrategia integral, así como el protagonismo de empleadores y trabajadores.
- El compromiso de las autoridades municipales: los gobiernos locales, al igual que los otros niveles de gobierno, tienen competencias exclusivas o compartidas en la promoción del trabajo decente y del desarrollo productivo de sus territorios. Los gobiernos locales son el nivel de gobierno más cercano a los ciudadanos, por lo tanto su incorporación es fundamental.
- La articulación y sinergias existentes entre las políticas, programas y servicios públicos: la complementariedad entre las diversas iniciativas permite responder mejor al carácter multifactorial de la informalidad, además fortalece la efectividad, impacto, sostenibilidad y optimiza los recursos invertidos.
- El fortalecimiento institucional del sistema de inspecciones en los países a través de la mejora normativa y del desarrollo de nuevos enfoques, instrumentos, tecnologías, el fortalecimiento de las capacidades institucionales y técnicas de los inspectores, y la dotación de mayores recursos, entre otras estrategias.

3. Enfoque en resultados

Las iniciativas más exitosas típicamente incluyen en su diseño un claro enfoque en obtener resultados medibles. Cuentan con metas claras y los recursos para lograrlas. Contemplan también mecanismos de monitoreo y evaluación robustos, lo que les permite hacer las correcciones necesarias en tiempo real y cuantificar con precisión el impacto de las acciones ejecutadas.

En la perspectiva de la gestión experimentalista, no es posible separar diseño, ejecución y evaluación. La evaluación no es una fase final sino un proceso cíclico e iterativo que consiste en validar la solución, recopilar aprendizajes y seguir revisando la definición del problema y rediseñando la solución con una visión de corrección y adaptación para la mejora continua. Este innovador enfoque debe ser parte esencial del cambio para salir de la trampa de la informalidad en la región.

Limitaciones comunes:

Algunas de las principales limitaciones observadas en las estrategias de formalización en la región son las siguientes:

1. Retos de diseño

Entre las principales debilidades en la etapa de diseño de las intervenciones destacan:

- Falta de comprensión del problema y sus causas: con frecuencia se pasa directo a las soluciones con base en supuestas buenas prácticas internacionales o consideraciones teóricas, sin que haya mediado un estudio a profundidad del problema que se busca resolver y sus causas.
- Exclusión de los actores de la economía informal de las mesas de diálogo: esto dificulta identificar e incorporar sus necesidades e intereses en el diseño de las intervenciones, y por ende limita su efectividad.
- Insuficiente planificación: se deben considerar los retos de carácter operativo, logístico y comunicacional, así como la dotación de recursos suficientes.
- La débil incorporación o no incorporación del enfoque de género: la falta de diagnósticos de género previo al diseño de la estrategia limita el potencial de las políticas para beneficiar a las mujeres.

2. Retos de implementación

Estrategias bien diseñadas podrían fracasar en la fase de implementación. Algunas de las razones más frecuentes del limitado impacto de las intervenciones son las siguientes:

- Mandato limitado: con frecuencia se generan mandatos fragmentados a diversas instituciones en materia de informalidad, o se delega en un ente como el Ministerio de Trabajo que rara vez cuenta con autoridad sobre las instituciones requeridas para un abordaje integral de la informalidad.
- La debilidad institucional y los retos de gobernanza: insuficiencia de recursos y capacidades institucionales, debilidad en los mecanismos de consulta y diálogo, inestabilidad política y alta rotación de funcionarios, entre otros.
- Los efectos de las intervenciones sobre la formalidad del empleo se debilitan con el tiempo: la búsqueda de resultados de corto plazo, asociados a periodos de gobierno, impiden abordar de manera más efectiva las causas estructurales de la informalidad.
- Rigideces del sector público desincentivan la participación de actores privados.
- La brecha digital se debe tomar en cuenta: hay que prever posibles barreras tecnológicas y resistencia cultural de la población beneficiaria.

3. Retos de evaluación

Muy pocas iniciativas cuentan con mecanismos eficaces de monitoreo y evaluación. Las evaluaciones de impacto son escasas en la región, esto limita la rendición de cuentas, el autoaprendizaje institucional, y la oportuna corrección de las intervenciones.

Referencias

- OIT.** (2024). *Estrategia de Formalización para América Latina y el Caribe 2024-2030*. Ginebra: OIT.
- OIT.** (2022). Promover ecosistemas de productividad para el trabajo decente. *Consejo de Administración* (pág. GB.346/INS/9). Ginebra: OIT.
- OIT.** (2011). Informe VI - Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa. *100a Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT.
- Bruhn, M. y.** (2013). Entry regulation and formalization of microenterprises in developing countries. *Policy Research Working Paper No.6507*. Washington D.C.: Banco Mundial.
- OIT.** (2017). *Evaluación clúster sobre iniciativas OIT en favor de la transición hacia la formalidad*. Lima: OIT.
- OIT.** (2024). *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*. Lima: OIT.
- CEPAL.** (2024). *Panorama de las políticas de desarrollo productivo de América Latina y el Caribe 2024*. Santiago: CEPAL.
- OIT.** (2015). *R204 - Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)*. Ginebra: OIT.
- Llinás, M.** (27 de septiembre de 2024). Políticas de desarrollo productivo y formalización en ALC. (A. Ramírez, Entrevistador)
- OIT.** (2024). *Análisis de las características y de la evolución reciente de la ocupación informal en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT.
- Salazar-Xirinachs, J. M., & Chacaltana, J.** (2018). *Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos*. Ginebra: OIT.
- OIT.** (2014). *Notas sobre formalización. Experiencias recientes de formalización en países de América Latina y el Caribe*. Lima: OIT.
- OIT.** (pendiente de publicación, a). *Informe de sistematización de iniciativas innovadores para la formalización*. Lima: OIT.
- OIT.** (Pendiente de publicación, b). *Nuevas formas de trabajo e informalidad en América Latina*. Lima: OIT.
- OIT.** (2024). *Las Mesas Ejecutivas para la productividad y el trabajo decente. Nota metodológica complementaria*. Lima: OIT.

Anexos

Anexo 1: Iniciativas innovadoras de formalización en América Latina y el Caribe.

País	Iniciativa
Argentina	Reforma que aumentó los estándares laborales de las trabajadoras del hogar y la aplicación del cumplimiento de estas normas por parte de sus empleadores
Argentina	Política de difusión de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, mediante el envío de cartas a posibles hogares empleadores
Argentina	Programa de Recuperación Económica, Generación de Empleo e Inclusión Social de las Trabajadoras de Casas Particulares (REGISTRADAS)
Argentina	Inspector digital e Inspector Digital 2.0
Bolivia	Programa de Apoyo al Empleo
Brasil	Sistema de Registro Fiscal de las obligaciones tributarias, laborales y de seguridad social (eSocial)
Brasil	APP Laudelina
Brasil	Primer esfuerzo a gran escala del gobierno brasileño para aumentar el cumplimiento de la seguridad social de los trabajadores autónomos mediante intervenciones conductuales
Brasil	Servicios de información, exención en las tasas de registro, asignación de inspectores municipales y visita de inspectores a empresas vecinas para generar impactos en el comportamiento de formalización
Brasil	Programa de Apoyo a la Gestión Fiscal en Brasil (Profisco)
Brasil	Negociación Colectiva en el sector de trabajo doméstico de la ciudad de Sao Paulo
Chile	Mi Pyme Cumple
Chile	Ley 21.431. Ley que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios
Colombia	Programa de bonos de impacto social (SIBs.CO) Empleando Futuro BIS I
Colombia	BIS II Cali Progresas con Empleo
Colombia	BIS III. Bono de innovación en Emergencia
Colombia	Ley 1607 (Ley de reforma tributaria de 2012)
Colombia	Programas que fomentan el crecimiento de tiendas del barrio: Programa Tu negocio en línea

Costa Rica	Mecanismos para extender la cobertura del seguro social a los trabajadores independientes: categorías contributivas diferenciadas, Sistema de registro colectivo y mecanismos especiales de recaudación de cotizaciones
Costa Rica	Seguro subsidiado para afiliación a seguridad social a trabajadoras domésticas que laboran a tiempo parcial y Sistema de Registro electrónico de trabajadoras domésticas
Ecuador	Programa Emprende Turismo
Honduras	Formaliza tu negocio
Perú	Corredores Complementarios de Lima Metropolitana
Perú	Ley N°31110 del régimen laboral e incentivos al sector agro exportador y agroindustria
Perú	Acciones previas a la fiscalización laboral
República Dominicana	Asociación Mutual de Servicios Solidarios (AMUSSOL)
República Dominicana	Modelo de intervención para el tránsito de la economía informal a la economía formal
Uruguay	Uruguay Trabaja
Uruguay	Monotributo
Uruguay	Mejoras en el sistema previsional acompañando a Ley de trabajo doméstico remunerado

Fuente: (OIT, pendiente de publicación).



Organización
Internacional
del Trabajo

Oficina Regional de la OIT
para América Latina
y el Caribe