



► Nota técnica

Mayo de 2026

Acciones innovadoras de las inspecciones del trabajo de Iberoamérica para reducir la informalidad laboral¹

Principales puntos

- Las inspecciones del trabajo juegan un rol crucial en la reducción de la informalidad laboral y forman parte del marco integrado de políticas recomendado por la OIT para promover la transición a la economía formal.
- En la última década, los dieciocho países integrantes de la Red Iberoamericana de Inspecciones del Trabajo (REDIBIT) han diseñado e implementado una gran diversidad de iniciativas frente a la informalidad laboral. La sistematización de estas acciones, desde diferentes enfoques, tiene como objetivo conocer tendencias, lecciones y buenas prácticas con potencial de replicabilidad.
- A la vez, las transformaciones que se han producido en las últimas décadas en el mundo del trabajo evidencian la aparición de nuevos desafíos que enfrentan las inspecciones laborales en materia de informalidad.
- El fortalecimiento de las inspecciones del trabajo es un factor clave para acelerar los procesos de transición a la formalización. Los lineamientos contenidos en las normas internacionales de la OIT sobre inspección del trabajo y la experiencia comparada de los países de la REDIBIT pueden ser insumos importantes para avanzar en esta dirección.

I. Introducción

La informalidad laboral constituye uno de los principales desafíos de muchos mercados de trabajo, y en particular, en relación con el objetivo de promover el trabajo decente.

Se trata de un fenómeno complejo y multicausal que requiere de un marco integrado y coherente de políticas públicas, de acuerdo con lo señalado por la OIT en la *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal*, 2015 (núm. 204) y en la *Resolución*

relativa a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente (2025).

Uno de los pilares de este enfoque integral está relacionado con las políticas de cumplimiento de los derechos laborales. Por tanto, la existencia de inspecciones del trabajo eficaces y eficientes juega un rol fundamental en la promoción y en la vigilancia del cumplimiento de las normas relativas a la formalización laboral.

¹ Carmen Bueno es Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo e Inspección Laboral de la Oficina de la OIT para el Cono Sur.

* Esta nota técnica ha sido realizada en base al Informe Técnico 55 [Las inspecciones del trabajo y la formalización laboral. Innovaciones y desafíos en Iberoamérica](#), preparado por Carmen Bueno y Paula Álvarez y publicado por la Oficina de la OIT para el Cono Sur, el cual recoge, además del análisis de las acciones innovadoras frente a la informalidad laboral, el marco normativo de la OIT sobre la inspección del trabajo, los perfiles de las inspecciones del trabajo de los países integrantes de la REDIBIT y una serie de orientaciones de cara a la acción.

La presente nota resume un conjunto de intervenciones innovadoras desarrolladas en la última década por los sistemas de inspección del trabajo de los países integrantes de la Red Iberoamericana de Inspección del Trabajo (REDIBIT) frente a la informalidad laboral, poniendo de relieve tendencias, enfoques y buenas prácticas con potencial de replicabilidad.²

La identificación de las acciones ha sido el resultado de una encuesta realizada a representantes de las inspecciones de la REDIBIT, cuyos resultados se complementaron con otras fuentes de información secundaria como informes técnicos, memorias e informes de gestión, así como con consultas y comprobaciones directas.

II. Acciones innovadoras de las inspecciones del trabajo frente a la informalidad laboral

Las experiencias innovadoras identificadas se han clasificado en torno a los siguientes seis grandes enfoques:

1. Fortalecimiento institucional

El fortalecimiento de las capacidades institucionales constituye un pilar central para mejorar la eficacia y eficiencia de la actuación inspectiva en materia de formalización laboral. Muchos de países analizados han reforzado sus estructuras organizativas, actualizado los procedimientos inspectivos, dotado de herramientas de apoyo a los inspectores y fortalecido su formación.

Dado el carácter heterogéneo de la informalidad laboral, varios países han creado **unidades o equipos especializados** que permiten focalizar sus acciones en sectores, territorios o colectivos específicos. Este es el caso, entre otros, de la Unidad Especial de Fiscalización del Trabajo Irregular de Argentina; de las Unidades Federativas del Proyecto de Lucha contra la Informalidad y de la Coordinación Nacional de Inspección del Trabajo Doméstico y de Cuidados en Brasil; del equipo especializado en Migraciones Laborales de Costa Rica; de la Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude de España; y de los equipos Perú Formal Rural y Perú Formal Urbano de Perú.

La actualización de los **procedimientos inspectivos** es otro elemento clave en el desarrollo institucional. Argentina, Brasil, Chile, México, Paraguay y Uruguay han revisado y actualizado sus marcos procedimentales para incorporar nuevas modalidades de actuación a través de medios tecnológicos y digitales y para revisar los plazos para

finalizar los procesos de inspección y emitir los informes o actas correspondientes.

Algunos países como Guatemala, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal y República Dominicana han elaborado **herramientas de apoyo** como protocolos, manuales y guías para unificar criterios de actuación, orientar a los inspectores, mejorar la calidad de las actuaciones inspectoras y brindar mayor certeza jurídica a los sujetos inspeccionados.

Finalmente, el robustecimiento institucional se complementa con acciones de **formación de los inspectores**, los cuales requieren de competencias técnicas, jurídicas y sociales para abordar eficazmente situaciones cada vez más complejas. Destacan, entre otras, las experiencias de formación inicial y continua de las escuelas de inspección del trabajo de Brasil y España.

2. Promoción de la formalización y la cultura del cumplimiento

Junto con la función de control, las inspecciones laborales también tienen un rol preventivo y promocional, a fin de fomentar una cultura del cumplimiento normativo e incentivar la formalización laboral de manera voluntaria.

El envío de **cartas inductivas** se ha consolidado como un mecanismo eficaz de regularización laboral voluntaria con un uso eficiente de los recursos inspectivos. Tras identificar indicios de incumplimientos mediante el cruce y análisis de datos, las inspecciones hacen llegar estas comunicaciones masivas a las empresas en las que se detectan dichos indicios, requiriendo el cumplimiento voluntario y advirtiendo sobre las posibles consecuencias en caso contrario. Entre 2021 y 2022 en España y Portugal se enviaron, respectivamente, más de 80.000 cartas a empleadores domésticos, lográndose la formalización de más de 56.000 personas trabajadoras en España y más de 55.000 en Portugal.



El envío de cartas inductivas se ha consolidado como un mecanismo eficaz de regularización laboral voluntaria con un uso eficiente de los recursos inspectivos.

² En la actualidad, pertenecen a la REDIBIT las inspecciones laborales de Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana y Uruguay.

En el desarrollo de la función de proporcionar información técnica y asesoramiento, países como Chile, Honduras y Paraguay han diseñado e implementado **visitas de carácter preventivo**. Cuando los inspectores detectan incumplimientos laborales, requieren para su corrección en un plazo establecido. En una segunda visita de seguimiento, de persistir el incumplimiento, pueden sancionar.

De manera gradual, las inspecciones del trabajo han ido introduciendo métodos de **inspección virtual** mediante la utilización de medios electrónicos y digitales, sin necesidad de su presencia física en el lugar de trabajo. En el caso de Costa Rica, la inspección virtual tiene un carácter preventivo, pues en caso de detectar incumplimientos, se comunican a la empresa, junto con la forma y plazo de subsanación. En otros supuestos, esta modalidad de inspección puede tener un carácter meramente fiscalizador, pudiendo sancionarse por los incumplimientos sin perjuicio del requerimiento de subsanación.

Las **campañas de información y sensibilización** constituyen una herramienta utilizada con frecuencia para difundir derechos y obligaciones laborales, visibilizar los beneficios de la formalización y desalentar prácticas irregulares. Algunos ejemplos son la campaña de regularización en Argentina, la campaña por el trabajo doméstico decente en Brasil, la orientada a combatir la figura del falso trabajador autónomo en España y la campaña por el trabajo declarado en Portugal.

Las acciones de **capacitación a empleadores y trabajadores** sobre la normativa sociolaboral para promover su cumplimiento son reportadas en muchas inspecciones laborales.

Complementariamente, las inspecciones han promovido **mecanismos de cumplimiento voluntario** tales como sistemas de autoevaluación, auditorías y certificaciones. Este es el caso de los Acuerdos de Formalización Laboral en Colombia y los sistemas de certificación y reconocimiento en Brasil, Costa Rica, México y Panamá.

3. Planificación e inteligencia inspectiva

Frente al enfoque tradicional reactivo en el que las inspecciones del trabajo actuaban mayoritariamente atendiendo quejas o denuncias, en la última década se detecta una tendencia, cada vez más consolidada, a que los sistemas de inspección incluyan en sus acciones inspecciones proactivas, basadas en programas o planes estratégicos que fijan prioridades e identifican sectores, empresas y lugares de trabajo con mayor riesgo de incumplimiento.

► Frente al enfoque tradicional reactivo (...) se detecta una tendencia, cada vez más consolidada, a que los sistemas de inspección incluyan en sus acciones inspecciones proactivas, basadas en programas o planes estratégicos (...)

Las inspecciones de Argentina, Chile, Colombia, España, México, Perú y Uruguay han aprobado **políticas y/o planes de inspección del trabajo** que les permiten, sin desatender las quejas o denuncias, mantener un mayor equilibrio entre las inspecciones reactivas y las proactivas mediante la programación y planificación de sus objetivos y actividades periódicas.

Especial referencia podemos hacer a la planificación y ejecución de operativos de inspección en ámbitos sectoriales que presentan desafíos únicos en materia de formalización, lo que permiten aplicar un enfoque especializado. Este es el caso de los operativos de inspección del **trabajo doméstico** de Brasil y Uruguay. En Brasil entre 2021 y 2025 se realizaron más de 4.700 inspecciones, en las que se detectaron 608 trabajadores informales.

Desde 2017 se han desarrollado operativos de inspección en **plataformas digitales** en Brasil y España, y desde 2022 en Chile. En España, desde 2018 a 2025 se realizaron unas 9.400 inspecciones logrando la regularización en la seguridad social de casi 146.000 trabajadores.

Las actividades propias del sector **rural** también han sido materia de operativos en Brasil, Chile, Costa Rica y Perú y las del sector de la **construcción** en Chile y El Salvador.

Junto a ello, países como Chile, Costa Rica, Panamá y Uruguay han desarrollado **operativos territoriales** a fin de enfrentar la caracterización específica que presenta la informalidad en algunos territorios del interior de los países.

4. Colaboración, cooperación y alianzas

La **colaboración interinstitucional** de las inspecciones con otros servicios gubernamentales relevantes es esencial para garantizar un desempeño efectivo de las funciones encomendadas, particularmente en materia de

informalidad. El intercambio de informaciones, registros y bases de datos entre instituciones laborales, tributarias y de seguridad social, entre otras, junto con la ejecución de operativos conjuntos, son un insumo fundamental para un abordaje integral de las acciones inspectivas en materia de informalidad. Entre otras, se han observado experiencias de colaboración entre las inspecciones del trabajo de Argentina, Brasil, España, Panamá y Uruguay con las instituciones tributarias y de la seguridad social; en España y El Salvador con los cuerpos policiales; en Portugal y República Dominicana con la Fiscalía respecto a la comisión de delitos de trabajo forzoso y trata de personas; en Panamá con las instituciones migratorias; y en Paraguay y Perú con las instituciones a cargo del transporte terrestre de pasajeros y de carga.

Por otra parte, la cooperación y el diálogo social de las inspecciones del trabajo con los **actores sociales** es otro elemento clave para la eficacia de las actuaciones. Las inspecciones sobre el trabajo doméstico en Brasil y la construcción en Chile han contado con la participación de los sindicatos del sector. En otros casos, como en España, existen espacios institucionalizados de diálogo social permanente en los que participan las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Por último, entre las autoridades de inspección de España y Portugal, de Brasil y Uruguay, y de Argentina y Paraguay se han producido alianzas de **colaboración transfronteriza** bilateral para abordar de manera conjunta los desafíos de mayor informalidad en territorios limítrofes.

5. Tecnologías de la información y de la comunicación

Las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) también forman parte de la labor diaria de las inspecciones del trabajo y han contribuido a optimizar de manera considerable su eficacia y eficiencia (OIT, 2017).

El papel de las TIC ha sido notable en la **gestión y seguimiento de los procedimientos inspectivos**. Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, España, México, Perú, Portugal, República Dominicana y Uruguay cuentan con plataformas que permiten una tramitación electrónica o digital de la totalidad o de una parte del proceso, desde la denuncia o la emisión de la orden de inspección, el acceso a la información de la empresa y a las actuaciones previas realizadas, la emisión de formularios, actas e informes e incluso, en algunos casos, su notificación a los interesados. Ello facilita la supervisión de las actividades inspectoras por parte de las jefaturas, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

Además, esas tecnologías permiten sistematizar los datos y resultados de las inspecciones **creando estadísticas** que pueden ser consideradas para una futura planificación de actividades. Este es el caso de la “Herramienta de Lucha contra el Fraude (HLF)” en España y del “Sistema de Inteligencia de Datos para la Inspección Laboral (SIDIL)” en México, entre otros.

Una innovación importante es la **notificación electrónica** de los actos administrativos de las inspecciones de Argentina, Brasil, España y Uruguay, y la **firma digital** de documentos electrónicos en Chile y El Salvador.

El uso de **herramientas tecnológicas durante las actuaciones inspectoras** como tabletas, computadores portátiles, drones y cámaras corporales para la detección de incumplimientos laborales, incluidos aquellos relacionados con la informalidad, han sido reportados como experiencias innovadoras por las inspecciones de Argentina, Chile, El Salvador, Panamá y Portugal.

Además, las TIC ofrecen la posibilidad de que empleadores, trabajadores y el público en general **accedan a los servicios de la inspección** con mayor facilidad, pudiendo realizar gestiones de manera electrónica, sin tener que acudir físicamente a una oficina pública, lo que acerca la inspección laboral a sus usuarios y reduce la burocracia y las cargas administrativas. Se observan canales de denuncias en línea en Argentina, Chile, España, Panamá, Perú, Paraguay y Portugal. Además, las **redes sociales** actúan como un medio de comunicación rápido y directo para que las inspecciones del trabajo entreguen información a los usuarios.

Por último, las nuevas tecnologías también se convierten en una importante herramienta en los procesos de **formación**. Chile, Colombia, Costa Rica y España cuentan con experiencias de formación en línea, tanto para sus propios funcionarios como para los usuarios de los servicios.

6. Sanciones y otros modelos disuasorios

Uno de los elementos indispensables de todo sistema de inspección del trabajo para promover el cumplimiento es contar con un régimen sancionador, basado en la imposición de sanciones económicas en los casos de incumplimientos de las normas laborales, incluidos aquellos relacionados con la falta de formalización laboral. El propósito principal de las sanciones es la disuasión, esto es, la percepción de que la probabilidad de que una inspección detecte incumplimientos por los que se imponga una multa es lo bastante alta como para que se prefiera cumplir la ley voluntariamente.

Para ello, la **cuantía de las sanciones** económicas debe ser adecuada y ajustarse regularmente. Desde 2017, países como Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Panamá, Paraguay han actualizado la cuantía de las sanciones o revisado la manera de fijar la cuantía. Junto a ello, también se han identificado mecanismos de sustitución o suspensión de multas por cumplimiento inmediato (Argentina), por asistencia a un programa de capacitación (Chile) o por suscripción de un Acuerdo de Formalización Laboral (Colombia), facilidades de pago (Uruguay) y descuentos por pronto pago (España y Paraguay).

Junto a las sanciones económicas, existen otros mecanismos de penalización promovidos por las inspecciones laborales que trascienden de las multas. Este es el caso de la **publicidad adversa** mediante la creación de registros de empresas infractoras como en Argentina, Brasil, España, Guatemala, Panamá y Uruguay, y de las **limitaciones o prohibiciones para participar en licitaciones o contrataciones con el Estado o para obtener beneficios públicos** existentes en Argentina, Chile, Guatemala, España y Portugal, las cuales se pueden aplicar en casos de infracciones en materia de formalización.

Por último, algunos países prevén la **clausura del centro de trabajo o la suspensión de actividades** como sanción administrativa ante incumplimientos laborales. Aunque esta medida es común cuando se detectan infracciones graves o muy graves en materia de seguridad y salud, también puede aplicarse ante otro tipo de incumplimientos reiterados, incluidos los relacionados con la formalización laboral, como en Argentina y Uruguay.

III. Desafíos de las inspecciones frente a la informalidad laboral

A lo largo de su historia, las inspecciones del trabajo han enfrentado desafíos vinculados a incumplimientos normativos en materia de trabajo infantil y forzoso, el exceso de jornada, el incumplimiento salarial, las condiciones peligrosas e insalubres, la discriminación, las restricciones a la libertad sindical y la falta de cobertura de la seguridad social. La informalidad laboral constituye un fenómeno histórico que, pese a los esfuerzos sostenidos, continúa siendo una característica central de muchos mercados de trabajo y que las inspecciones siguen enfrentando.

Esos desafíos tradicionales y persistentes se han visto profundizados en la última década por transformaciones en el mundo del trabajo asociadas a la globalización, la digitalización, la automatización, los cambios

demográficos y la crisis climática. Dichos procesos han coincidido con la aparición de nuevas formas de organización del trabajo y modelos de negocio que han significado nuevos desafíos para las inspecciones del trabajo a la hora de enfrentar la informalidad.

Algunos países reportan que estas transformaciones en el mundo del trabajo no han sido acompañadas por una adaptación oportuna de los marcos normativos, generando así **desafíos legales** para las inspecciones laborales. Como resultado, frente a modalidades de trabajo como el trabajo en plataformas o esquemas complejos de subcontratación, las inspecciones del trabajo han debido seguir aplicando legislaciones que fueron concebidas para relaciones laborales presenciales, estables y claramente subordinadas, que ahora no responden adecuadamente a las nuevas formas de organización del trabajo.

Algunos países reportan que estas transformaciones en el mundo del trabajo no han sido acompañadas por una adaptación oportuna de los marcos normativos, generando así desafíos legales para las inspecciones laborales.

Desde el punto de vista legal, uno de los retos es la identificación y correcta calificación de la relación laboral. En contextos de informalidad, puede observarse el encubrimiento de relaciones laborales bajo figuras como aprendices, becarios, trabajadores familiares, ocasionales o independientes, con el fin de eludir obligaciones laborales y de seguridad social. Aunque en algunos países los inspectores carecen de la facultad de declarar la laboralidad –competencia que queda reservada a los tribunales–, la información que entreguen sobre los posibles indicios de la relación laboral puede jugar un papel clave en el reconocimiento legal de relaciones laborales encubiertas y, por ende, en su formalización y encuadramiento atendiendo a su verdadera naturaleza.

Numerosos sistemas de inspección enfrentan **desafíos institucionales** relacionados con la insuficiencia de recursos humanos y materiales, la falta de formación

especializada y el escaso efecto disuasorio de los mecanismos sancionatorios.

Además de las inspecciones del trabajo, otros servicios públicos como las instituciones tributarias, de seguridad social, migratorias, aduaneras y la policía pueden tener competencias coadyuvantes en la materia. En países con modelos de organización federales, las competencias en esta materia pueden concurrir en distintos niveles. Es por ello por algunos países apuntan a **desafíos operativos** y a la necesidad de seguir avanzando en una mayor cooperación interinstitucional.

La percepción social de que el empleo formal puede ser un obstáculo a la agilidad y adaptabilidad del mercado del trabajo, y de las cargas administrativas asociadas a la formalización son, junto con la crisis de confianza en las instituciones y la infravaloración de los sistemas de protección social frente a las necesidades económicas inmediatas, algunos de los **desafíos culturales** reportados por algunas inspecciones laborales.

La informalidad presenta, además, un **carácter heterogéneo y estructural**. Su dispersión, diversidad y, en muchos casos, invisibilidad dificultan la identificación de empleadores y centros de trabajo, especialmente en el caso de las micro y pequeñas empresas no registradas. Sectores con elevados niveles de informalidad como **trabajo doméstico**, el **trabajo en plataformas digitales** y en el **sector rural**, presentan dificultades de acceso a los inspectores –ya sea por la dispersión o ubicación remota de los lugares de trabajo, por la protección del domicilio particular– y vacíos normativos –pues el trabajo doméstico no es mencionado en muchas de regulaciones relativas al ámbito de aplicación de las inspecciones laborales. Además, la economía de plataformas podría plantear retos adicionales para su inspección como aquellos asociados a la opacidad y complejidad técnica de los algoritmos y la dificultad de la geolocalización en plataformas de *call centers*.

Si bien la **digitalización y el uso de la inteligencia artificial** pueden ofrecer oportunidades relevantes para mejorar la planificación y eficacia de las inspecciones del trabajo, su implementación exige abordar desafíos vinculados a la protección de datos, la transparencia, la capacitación del personal y la garantía de los derechos fundamentales.

IV. Algunas conclusiones y recomendaciones

Para que el trabajo continúe siendo una actividad dignificadora, los gobiernos desempeñan un papel clave en el fortalecimiento de las inspecciones del trabajo i, y

éstas, a su vez, contribuyen, mediante su funcionamiento eficaz, al cumplimiento de sus funciones.

En especial, se recomienda seguir profundizando en la modernización institucional mediante el uso de **tecnologías de la información y la comunicación** (TIC), incluyendo el creciente rol de la inteligencia artificial, a fin de permitir modalidades de actuación inspectora masiva que faciliten la detección y corrección de ciertos tipos de incumplimientos sin realizar visitas presenciales, las que pueden reservarse para los casos que se consideren estrictamente necesarios. Además, las tecnologías de la información facilitarán los procesos de planificación e inteligencia inspectiva.

En paralelo, se recuerda la importancia de los estándares internacionales recogidos en los **Convenios núm. 81 y 129**, en particular respecto a algunos aspectos referidos a los recursos humanos:

- La condición de funcionario público con estabilidad en el empleo se identifica como un elemento clave para asegurar la independencia e imparcialidad de los inspectores.
- La capacitación continua del personal al servicio de las inspecciones va a ser cada vez más necesaria para afrontar los rápidos cambios que se producen en el mundo del trabajo, por lo que se recomienda un análisis previo de las necesidades formativas que conduzca a un plan de formación que incluya un componente teórico y uno práctico, con contenidos normativos, técnicos e interpersonales, como la gestión de conflictos y la deontología. Por último, los esfuerzos de formación deberán acompañarse de condiciones de trabajo y perspectivas profesionales atractivas que permitan retener a los profesionales previamente capacitados.
- Aunque la OIT no promueve una *ratio* de número de inspectores en relación al número de trabajadores –dadas las diferencias en los recursos materiales y financieros disponibles, en el alcance de las funciones asignadas y en el número y situación de los establecimientos sujetos a inspección, entre otros criterios–, se recuerda que es necesario contar con un número de inspectores suficiente para garantizar que los establecimientos se inspeccionen con la frecuencia y el esmero que sean necesarios.

La legitimación de la formalidad laboral en países o sectores productivos con altas tasas de trabajo informal exige de un cambio cultural, por lo que las intervenciones preventivas de las inspecciones orientadas a la **promoción del cumplimiento y de la formalización** juegan un papel clave. La función de la inspección del trabajo no se agota en velar por el cumplimiento

normativo, imponiendo sanciones de ser necesario, sino también en facilitar información y asesoramiento a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales. Así, las inspecciones están llevando a cabo iniciativas de promoción como campañas de sensibilización, visitas y actuaciones preventivas o de asesoría técnica, acciones de capacitación e iniciativas voluntarias de cumplimiento. Se advierte, sin embargo, sobre el riesgo de la “impunidad de la doble visita” si se generaliza el requerimiento de subsanación sin sanción, pues ello podría afectar al rol disuasorio de la inspección.

La función de la inspección del trabajo no se agota en velar por el cumplimiento normativo, imponiendo sanciones de ser necesario, sino también en facilitar información y asesoramiento a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.

Las inspecciones han hecho grandes esfuerzos en **planificación inspectiva** mediante la fijación de prioridades e identificación de sectores, empresas y lugares de trabajo con mayor riesgo de incumplimiento para focalizar de manera proactiva sus acciones inspectoras. Mientras que se observan numerosas intervenciones orientadas a la formalización en ámbitos nacionales, sectoriales y aquellos enfocados en grupos con mayor riesgo de informalidad –trabajadores domésticos, falsos independientes, temporales, mujeres, migrantes, jóvenes y mayores–, se observa, sin embargo, un número reducido de intervenciones específicamente dirigidas a **micro y pequeñas empresas**, por lo que se recomienda profundizar en este ámbito.

Nuevas modalidades de actuación como el envío de **comunicaciones masivas o cartas inductivas** pueden contribuir a un aumento de la eficiencia y a un uso

estratégico de los recursos, pues en lugar de visitar presencialmente las empresas con indicios de irregularidad, se utiliza la información existente para lograr regularizar incumplimientos a través de esta vía, reservando las visitas presenciales a los casos más complejos o a las empresas que ignoraron las comunicaciones recibidas. Se recomienda profundizar en análisis de datos e informaciones para determinar los indicios de incumplimientos previo al envío de estas comunicaciones.

Pese a los resultados positivos de las intervenciones inspectivas reportados, se considera que, en general, hay espacio de mejora en los procesos de **evaluación del impacto** de dichas iniciativas. Lo contrario podría limitar la rendición de cuentas y el autoaprendizaje institucional. En ese sentido, se recomienda incluir, desde la fase de diseño de las intervenciones, mecanismos de evaluación e indicadores cuantitativos y cualitativos de medición.

Por otra parte, no se puede esperar que una sola intervención pueda abordar un fenómeno tan complejo como el de la informalidad. Para garantizar resultados duraderos, se recomienda asegurar la **sostenibilidad**, manteniendo las acciones en el tiempo, y la **replicabilidad**, escalando las intervenciones exitosas a otros contextos.

En cuanto a **cooperación y alianzas**, se enfatiza el valor de los operativos conjuntos de inspección y del intercambio de información con instituciones de seguridad social, tributarias, de empleo, judiciales, migratorias, así como con la policía y los ministerios sectoriales. Asimismo, se recomienda consolidar el **diálogo social tripartito** institucionalizado en materia inspectiva y promover la participación de representantes de los trabajadores a nivel de empresa durante las actuaciones de los inspectores.

Finalmente, para garantizar el rol disuasorio de las **sanciones** resulta importante actualizar la cuantía de las multas, así como velar por su aplicación y recaudación efectiva. El rol de sanciones accesorias como la publicidad adversa y las restricciones para la contratación pública puede reforzar el carácter disuasorio. Una debilidad detectada es la limitada capacidad de algunas inspecciones de asegurar la efectiva **reparación de los derechos** vulnerados, que suele quedar en manos de los tribunales. En este contexto, podría considerarse explorar mecanismos de restitución accesibles y efectivos para las personas afectadas.

Referencias

Bueno C. y Álvarez P. (2026). *Las inspecciones del trabajo y la formalización laboral. Innovaciones y desafíos en Iberoamérica*. OIT Cono Sur. Informes Técnicos/55.

OIT (1947). *Convenio sobre la inspección del trabajo (núm. 81)*.

___ (1947). *Recomendación sobre la inspección del trabajo (núm. 81)*.

___ (1969). *Convenio sobre la inspección de trabajo (agricultura) (núm. 129)*.

___ (1969). *Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura) (núm. 133)*.

___ (1995). *Protocolo relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo (1947)*.

___ (2015). *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal (núm. 204)*.

___ (2017). *Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. Una visión comparada en torno a países seleccionados*. OIT Cono Sur. Informes Técnicos/2.

___ (2025). *Resolución relativa a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente*.

___ (2025). *Panorama Laboral 2025 América Latina y el Caribe*.



Bajo licencia [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) © Organización Internacional de Trabajo 2026

OIT. *Acciones innovadoras de las inspecciones del trabajo de Iberoamérica para reducir la informalidad laboral*, Ficha informativa, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026. © OIT.

<https://doi.org/10.54394/00033822>

Contacto

Organización Internacional del Trabajo
Oficina de la OIT para el Cono Sur de
América Latina
Santiago de Chile

T: +56 2 25805500
E: santiago@ilo.org
W: ilo.org/es/chile

DOI : <https://doi.org/10.54394/00033822>