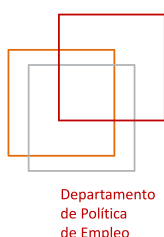




Foro Regional de Intercambio de Conocimientos para
los Países de América Latina y el Caribe

Transición a la economía formal en América Latina y el Caribe

Esta versión: 5 de octubre de 2015



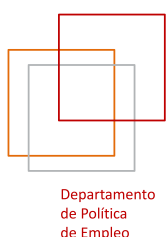
FORLAC
PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA FORMALIZACIÓN
EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



CIF 
Centro Internacional de Formación

Transición a la economía formal en América Latina y el Caribe

Esta versión: 5 de octubre de 2015



Índice

1. Introducción.....	1
2. Informalidad: perfil reciente.....	2
3. Enfoque de las políticas de formalización.....	10
4. Experiencias prometedoras	18
4.1. Impulsando la formalidad en pequeños y nuevos negocios.....	18
4.2. Reforzando el cumplimiento.....	24
4.3. Mejorando las condiciones laborales de grupos vulnerables	30
4.4. Extendiendo la protección social.....	36
5. Recomendaciones de política y el camino a seguir	42
Referencias.....	45
Anexo 1	49
Anexo 2	53

1. Introducción

Aunque las tasas de informalidad han disminuido durante la última década en América Latina y el Caribe, no han tenido el mismo desempeño que otros indicadores sociales. En efecto, los niveles de informalidad aún son elevados en la región y persistentes en varios países. Las políticas para combatir la informalidad se han desarrollado gradualmente e incorporado un efecto de “aprendizaje” en su recorrido: ampliando su alcance y grupos objetivo, diseñando intervenciones a medida de sectores y mercados locales, y dando cobertura a las necesidades de los trabajadores informales que aún se encuentran en el tránsito hacia la economía formal a través de medidas de protección social. Asimismo, algunos países desarrollaron enfoques integrados para abordar estos aspectos.

La Conferencia Internacional del Trabajo en 2015 adoptó en la Recomendación N° 204 un consenso tripartito en relación al enfoque para transitar a la economía formal. Este estándar global constituye una guía práctica para apoyar a los Estados Miembro en trasladar a los trabajadores de la economía informal hacia la formal. Los principios generales contemplados en la Recomendación se construyen a partir de lecciones aprendidas de experiencias exitosas a nivel global para lograr esta transición.

No obstante el progreso obtenido en la región, la Recomendación N° 204 desafía a los países a conseguir mejoras adicionales en sus resultados e instrumentos. Por un lado, los países deberán superar múltiples desafíos para consolidar un enfoque integrado tales como formular políticas de transición capaces de sostenerse en la fase descendente del ciclo económico, reducir la participación del sector informal en el empleo informal, desarrollar un enfoque multidimensional para abordar la heterogeneidad, definir los mecanismos institucionales para conducir y administrar el proceso de las políticas de formalización y los roles estratégicos que asumirán el monitoreo y la evaluación. Complementariamente, las iniciativas bajo el enfoque integrado deberán vencer los obstáculos que las formas de empleo no asalariadas enfrentan en la transición, consolidar los pisos de

protección social, extender la inspección y el diálogo social en la economía informal y propiciar una cultura de cumplimiento con la formalidad.

Basados en los desarrollos recientes que acontecieron en la región, el propósito de este informe es describir los patrones regionales en políticas y resultados, y a partir de ellos identificar lecciones que enriquezcan la discusión sobre las mejores acciones para la transición. Por ello, el informe analiza los caminos que los países han tomado para abordar la diversidad de las economías informales, si han combinado diferentes instrumentos bajo un enfoque integrado y cuáles son los aprendizajes que pueden obtenerse de la vasta experiencia y evidencia acumulada sobre estas prácticas. El informe ha sido documento de base para los participantes del Foro Regional de Intercambio de Conocimientos sobre Transición a la Formalidad en los países de América Latina y el Caribe – llevado a cabo en Lima, del 24 al 28 de agosto – e incluye las experiencias nacionales y contribuciones que surgieron en el Foro.

La organización del informe es la siguiente. A partir de una caracterización de los patrones de informalidad en América Latina y el Caribe, la sección 2 discute el perfil de la informalidad en los últimos años y los perfiles de los grupos vulnerables aún en transición hacia la economía formal. La sección 3 presenta las características del enfoque integrado de políticas y repasa los países que han adoptado estos esquemas en la región destacando los puntos de entrada y los arreglos institucionales adoptados a tal fin. La sección siguiente destaca un conjunto de iniciativas promisorias que se desarrollan en la región – las cuales son parte de enfoques integrados o bien son iniciativas focalizadas– ilustrando como intervienen en el tránsito hacia la economía formal. Finalmente, la última sección consolida los aspectos más relevantes que emergen de la revisión de iniciativas, señala algunas lecciones y análisis a considerar en la agenda de políticas y resume las brechas de conocimiento e implementación identificadas por los participantes del Foro en relación a la aplicación de la Recomendación N° 204.

2. Informalidad: perfil reciente

El concepto de informalidad ha evolucionado desde el sector informal hacia la definición de economía informal. OIT avanzó hacia esta definición más amplia de informalidad en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2002. El término *economía informal* fue propuesto para identificar aquellas actividades económicas realizadas por trabajadores y unidades económicas que tienen lugar al margen de la ley o en la práctica no se encuentran cubiertas por los arreglos

formales. Esto significa que el empleo informal puede ocurrir tanto en el sector informal como en el sector formal. Basados en esta definición, la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en 2003 adoptó las “Directrices sobre una definición estadística del empleo informal”, las cuales actualizaron los conceptos estadísticos adoptados en la Decimoquinta CIET de 1993.

Prácticamente todos los países de América Latina redujeron sus tasas de empleo informal pero los niveles permanecen elevados para la mayoría de ellos. Durante la última década, la región experimentó un crecimiento económico alto y estable con

Conceptos y medición de informalidad

Del sector informal a la economía formal

En 2002, la CIT trazó nuevos derroteros con los debates sobre la informalidad, ampliando su base conceptual de un “sector” a un fenómeno de toda la economía, y de un concepto basado en las empresas a uno que incluía no solo la producción sino también las características del trabajo y de los trabajadores. Esta comprensión más amplia de la informalidad ofreció oportunidades para una perspectiva más matizada y específica por país sobre las causas y consecuencias de la informalidad y los vínculos entre la economía informal y el entorno reglamentario formal.

Medición: definiciones técnicas de la terminología asociada con la informalidad

(a) Economía informal: todas las actividades económicas de trabajadores o unidades económicas que, en la legislación o en la práctica, no recaen en el ámbito de mecanismos formales o estos son insuficientes (basado en Conferencia Internacional del Trabajo 2002)

(b) Sector informal: grupo de unidades de producción (empresas no constituidas de propiedad de jefes de hogares), incluidas las “empresas informales por cuenta propia” y las “empresas de trabajadores informales” (basado en la Decimoquinta CIET)

(c) Empresa del sector informal: empresas no registradas o empresas privadas pequeñas no constituidas que realizan actividades no agrícolas y cuya producción de bienes o servicios es para la venta o

el trueque, al menos en parte (basado en la Decimoquinta CIET)

(d) Empleo en el sector informal: todos los trabajos en empresas del sector informal (c) o todas las personas que estuvieron empleadas en por lo menos una empresa del sector informal, independientemente de su situación laboral y de si se trató de su trabajo principal o de un trabajo secundario (basado en la Decimoquinta CIET)

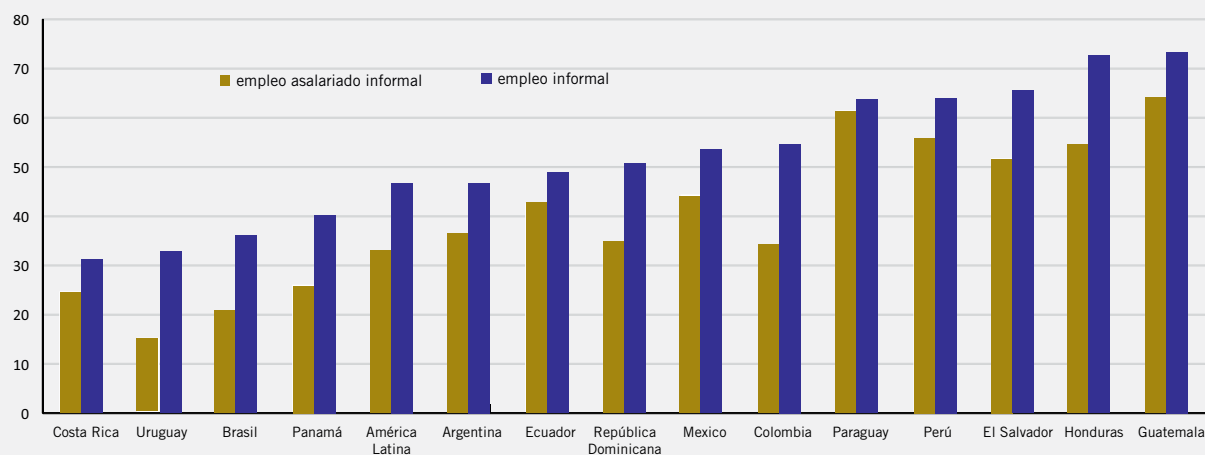
(e) Empleo asalariado informal: todos los empleos asalariados caracterizados por una relación de trabajo que no está sujeta a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (basado en la Decimoséptima CIET)

(f) Empleo informal: el número de trabajos informales, tanto en empresas del sector formal, empresas del sector informal u hogares, incluidos los empleados que tienen empleos informales (e); los empleadores y trabajadores por cuenta propia que trabajan en sus propias empresas del sector informal; los miembros de cooperativas de productores informales; los trabajadores familiares auxiliares en empresas del sector formal o informal; y los trabajadores por cuenta propia que producen bienes para el consumo final por su hogar (basado en la Decimoséptima CIET)

(g) Empleo en la economía informal: la suma del empleo en el sector informal (d) y el empleo informal (f) fuera del sector informal; este término no fue respaldado por la Decimoséptima CIET.

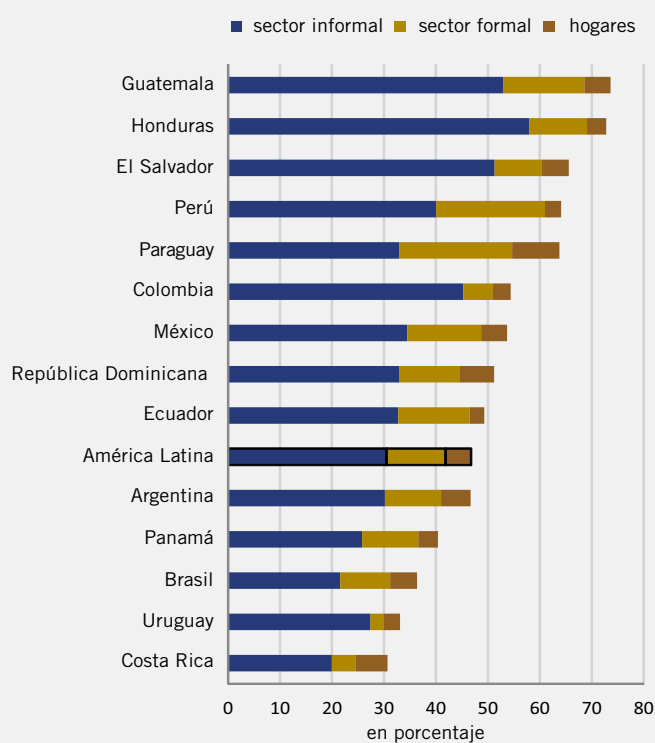
Fuente: OIT, 2013b.

Empleo informal no agrícola total y asalariado, 2013, 14 países y promedio – en porcentaje



Fuente: OIT 2014a, Panorama Laboral Temático.

Contribución sectorial al empleo informal no agrícola 2013, 14 países y promedio – en porcentaje

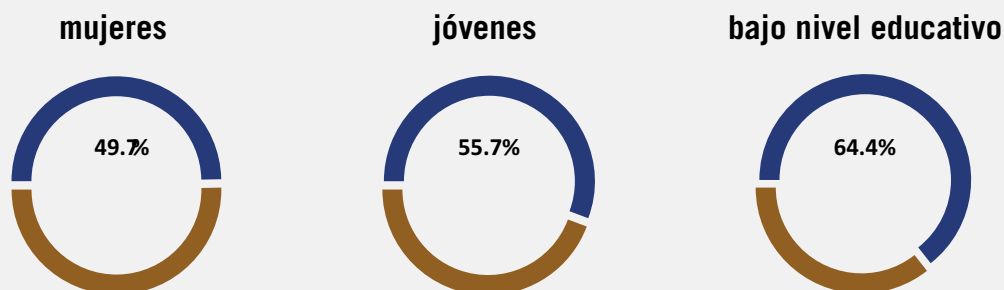


Fuente: OIT 2014a, Panorama Laboral Temático.

consecuentes logros en la reducción de la informalidad. Sin embargo, a pesar de las decrecientes tasas de informalidad desde inicios del 2000, los países aún mantienen el empleo informal en niveles elevados. Las estimaciones de OIT¹ señalan que el empleo informal promedio en América Latina alcanzó al 46.8% del total y que la tasa correspondiente para los trabajadores asalariados fue del 32.9% en 2013. Las tasas de empleo informal alcanzaron el registro más alto en Guatemala (73.6%) y el más bajo en Costa Rica (30.7%). El conjunto de países con las tasas más bajas de empleo informal asalariado incluyó Uruguay (15.4%) y Brasil

¹ Computadas por la OIT a partir de encuestas de hogares y de empleo. Como las estimaciones siguen la definición de empleo informal de acuerdo a OIT (OIT 2013a), pueden diferir de las tasas oficiales de los países – las cuales a veces se obtienen considerando el empleo asalariado.

Tasas de empleo informal no agrícola en grupos socioeconómicos específicos, 2013



Fuente: OIT 2014a, Panorama Laboral Temático.

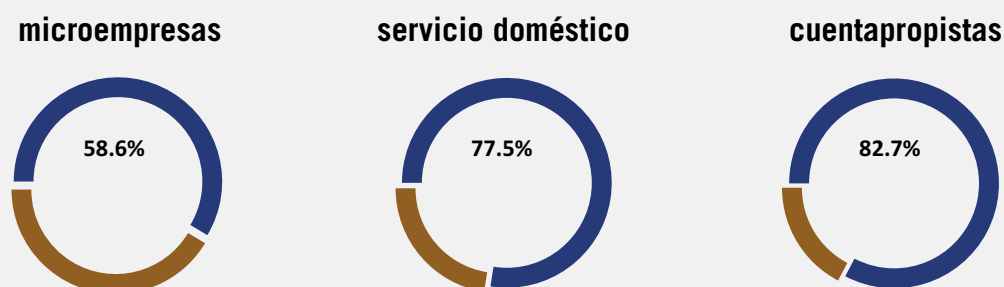
(20.7%), mientras que el conjunto con tasas más altas comprendió a Guatemala (64.3%) y Paraguay (61.5%).

En los países, el empleo informal principalmente tiene lugar en el sector informal. De hecho, alrededor de dos tercios (30.5 puntos porcentuales) de los trabajadores informales se encontraban en el sector informal en 2013. El tercio restante corresponde a los trabajadores informales en el sector formal (11.4 puntos porcentuales) y los trabajadores informales en hogares (4.9 puntos porcentuales). Más allá de estos patrones, emergen algunos estereotipos de empleo informal. Mientras el empleo en el sector informal está mayormente asociado a unidades económicas de baja productividad y al trabajo cuenta propia, los trabajadores informales en el sector formal están asociados a problemas de cumplimiento de las regulaciones laborales en pequeñas unidades de negocios, y el empleo informal en el servicio doméstico en el caso de los hogares.

Una mirada más cercana a los trabajadores involucrados en el empleo informal revela grupos vulnerables específicos de acuerdo a su perfil socioeconómico. Algunas características socioeconómicas como el género, la edad y el nivel educativo señalan a las mujeres, los jóvenes, y los que tienen escasos estudios formales con tasas de empleo informal mayores. En efecto, alrededor del 49.7% de las mujeres empleadas y el 55.7% de los jóvenes entre 15 y 24 años de edad empleados eran informales en 2013. La incidencia del empleo informal es aún más alta en los trabajadores sin educación o con un nivel educativo de primaria completa como máximo, donde la tasa de empleo informal alcanzó al 64.4% de ellos en 2013.

El tipo de inserción laboral también identifica grupos ocupacionales con un riesgo más alto de empleo informal. Entre los grupos poblacionales con riesgo de empleo informal por encima del promedio se encuentran los trabajadores cuentapropistas

Tasas de empleo informal no agrícola en grupos ocupacionales específicos, 2013



Fuente: OIT 2014a, Panorama Laboral Temático.

Perfilando el micronegocio informal en Chile y Lima

Encuesta en Chile, 2013

- 56% consideró que la informalidad no significa algún perjuicio o beneficio para el negocio propio
- 77% se concentró en el trabajo cuentapropista
- 69% no tiene cobertura de seguridad social
- Aquellos con empleados respondieron que solo el 8% era formal y la principal razón para mantenerlos informales era que se trataba de un negocio familiar (35%)
- Transitar a la formalidad se consideró un proceso costoso (76%) y confuso (75%) que los escasos ingresos no permiten afrontar
- Las penalidades por incumplimiento no suscitan preocupaciones sustanciales entre ellos, el 39% consideró que las multas no eran efectivas y el 25% que eran más o menos efectivas
- La falta de capital y las restricciones al financiamiento se consideraron como las principales barreras para el desarrollo del negocio

Encuesta en Lima Metropolitana – Perú, 2013

- 71% consideró que la informalidad era perjudicial para el país debido a la competencia desleal, productos de baja calidad, e ingresos fiscales más bajos; pero también consideraron que la informalidad era una necesidad en un negocio familiar
- 77% era cuentapropista o tenía hasta dos empleados
- 61% no tenía acceso a seguro de salud
- La informalidad se encontró más asociada al incumplimiento de la situación laboral de los trabajadores (la mitad de ellos eran informales) que a la registración del negocio (35% no se encontraba registrado)
- Las barreras a la formalización residen en los procedimientos costosos y lentos, tributos elevados y en la guía escasa acerca del proceso de formalización

Fuente: IPSOS, 2014; y OIT, 2014q.

tas. De hecho, la tasa de empleo informal alcanzó al 82.7% de ellos en 2013. Los trabajadores en el servicio doméstico también experimentaron tasas de informalidad mayores, es decir aquellos desempeñándose en hogares, con el 77.4%. Como fuera mencionado, los trabajadores asalariados en pequeñas empresas – de uno a 10 empleados– también enfrentaron un mayor riesgo de informalidad, con el 58.6%.

El empleo por cuenta propia y los micro o pequeños negocios revelan un estatus de informalidad profundamente enraizado. De acuerdo a encuestas que relevaron datos en Chile y Lima Metropolitana en Perú, los emprendedores informales ven a la informalidad como una etapa necesaria para iniciar el negocio propio o aún para mantenerlo. La mayoría de ellos comenzó su negocio utilizando capital propio, sin acceder a financiamiento externo, y descansan mayormente en trabajadores familiares para funcionar. Transitar hacia la formalidad se considera un proceso demasiado costoso y lento. En Santa Lucía se llevó a cabo una encuesta específica sobre empresas informales en 2008, la encuesta *Household Un-incorporated Enterprise with Market (HUEM)*. Los datos revelaron un bajo conocimiento sobre las

ventajas de la formalización. En efecto, el 64% de los entrevistados no conocía o no veía una ventaja en registrar el negocio. Solo el 24% consideró que ayudaría a tener acceso al financiamiento y la publicidad.

Las dificultades para acceder a un empleo formal fueron especialmente experimentadas por los trabajadores rurales. Aunque el trabajo rural tiene

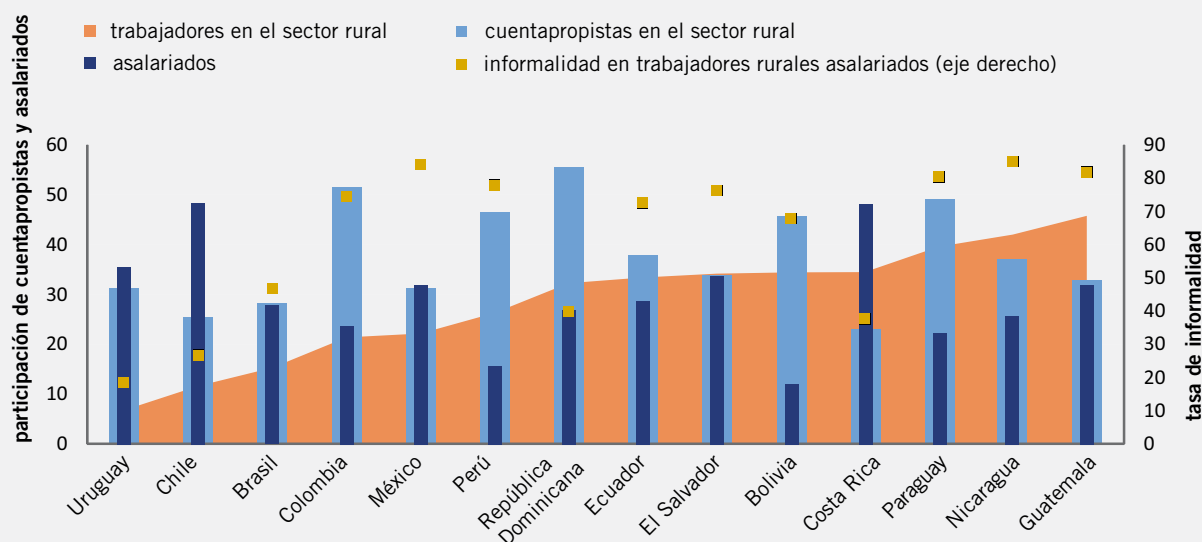
Perfilando los negocios informales en Santa Lucía

Principales resultados de la encuesta HUEM 2008:

- 74% no tenía registros contables y el 19% contaba con registros solo informales
- 53% no tenía asalariados en su negocio, 22% establecía los salarios de sus trabajadores de acuerdo a lo que consideraban era beneficioso para el negocio, y sólo el 5% los establecía siguiendo la escala salarial oficial
- 78% no pertenecía a una organización profesional de la actividad principal

Fuente: Central Statistics Office St. Lucia, 2008.

Trabajadores rurales, cuentapropistas y asalariados informales, circa 2011, 14 países – en porcentaje



Fuente: OIT 2015b, Formalizando la informalidad juvenil – Experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe.

una participación más baja – en promedio – en el empleo, en algunos países de la región comprende a una fracción significativa de los trabajadores. Por ejemplo, Guatemala, Nicaragua y Paraguay registraron alrededor del 40% de sus trabajadores en actividades rurales y para muchos otros países la participación oscila en el 30%. La vulnerabilidad de este grupo se refuerza considerando que las formas típicamente informales de inserción laboral tienen una alta incidencia en la actividad rural, como el trabajo cuenta propia, el trabajo familiar y el empleo en pequeñas unidades de negocio. Así, la modalidad de trabajo por cuenta propia representa a más de la mitad de los trabajadores rurales en República Dominicana y Colombia. En relación al trabajo asalariado, independientemente de cual sea su participación en el empleo rural, la tasa de informalidad alcanza niveles elevados superando al 80% en Guatemala, Nicaragua, Paraguay, El Salvador, Perú y México.

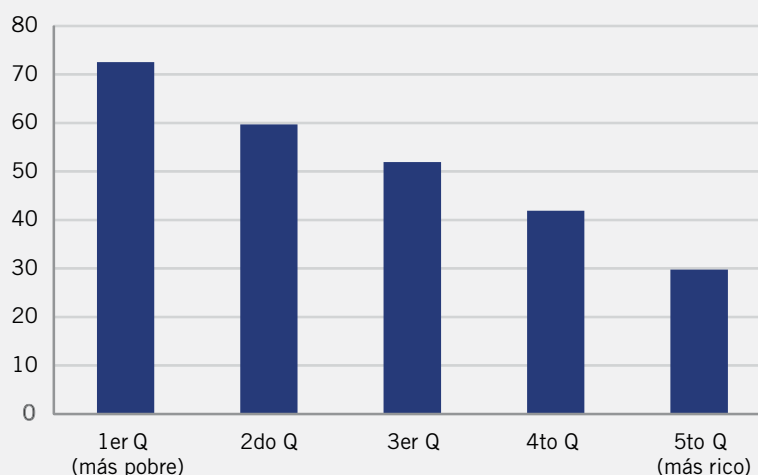
Migrantes al alcance del empleo informal. Cuando los migrantes tienen una estatus ilegal o carecen de residencia/ciudadanía no resultan elegibles para contratos formales y más aún, para acceder a los beneficios de la protección social. Por ello, aún cuando

Migración en Nicaragua

Nicaragua es uno de los países con las tasas de migración más altas de América Latina. Las estimaciones señalan que entre el 10 y el 13% de la población total vivía en el extranjero en 2005. Generalmente, los migrantes son jóvenes que buscan mejores oportunidades laborales en el exterior. Los nicaragüenses con mayor nivel educativo migran mayormente a los Estados Unidos y Canadá, mientras que quienes poseen menores calificaciones migran fundamentalmente hacia Costa Rica, El Salvador y Panamá. En respuesta a las crecientes calificaciones en la oferta laboral de los países de destino, los migrantes encuentran oportunidades laborales para sus bajas calificaciones en sectores informales y de bajos salarios. De acuerdo al Censo Nacional 2011 en Costa Rica, los nicaragüenses representaron el 6.7% de la población total, y el 74.5% de la población extranjera en el país. Los migrantes hacia Costa Rica logran insertarse principalmente en empleos estacionales en el sector agrícola y de la construcción en el caso de los hombres, y en el servicio doméstico y el comercio en el caso de las mujeres.

Fuente: OIM, OIT, SICA, Red de Observatorios del Mercado Laboral (2013) y OIM (2013).

Tasa de empleo informal por quintiles de ingreso 2013, 14 países – en porcentaje



Fuente: OIT 2014a, Panorama Laboral Temático.

el empleo informal afecte a la fuerza de trabajo en forma general en el país, los migrantes enfrentan la desventaja de que las oportunidades laborales en la economía informal constituyen el único refugio disponible. Alternativamente, aunque los migrantes posean el estatus de residentes legales si sus características están asociadas a la baja calificación o a residir en zonas marginales, éstas disminuyen sus posibilidades de salir de la informalidad y aumentan las chances de responder a una demanda de baja calificación en el país de destino.

Un aspecto conocido de la informalidad es su sesgo hacia los más pobres. La informalidad, la pobreza y la exclusión se convierten en un fenómeno que se retroalimenta a sí mismo y genera un círculo vicioso de desigualdad y privación intergeneracional. En América Latina, el 10% más pobre de la población registró una tasa de empleo informal del 72.5% en 2013. Contrariamente, esta tasa bajó dramáticamente al 29.8% para el 10% más rico de la población. El patrón pro-pobre de la informalidad revela la magnitud en la que trabajadores y familias sufren privaciones a partir de empleos informales tanto en el corto como en el largo plazo.

En los países del Caribe, los mercados de trabajo lidian con variables específicas ligadas al contex-

to de cada país que los sitúan ante desafíos significativos para lograr la transición a la economía formal. Estas pequeñas economías abiertas han enfrentado una vulnerabilidad más acentuada a shocks externos y también han estado expuestas a desastres naturales. En consecuencia, el patrón cíclico del crecimiento ha afectado a los participantes del mercado de trabajo en términos de tasas de desempleo de dos dígitos – particularmente más altas para jóvenes – e informalidad en la mayoría de los países. En el caso de las economías dependientes del turismo, cuando las tasas de desempleo no han disminuido en la fase ascendente del ciclo económico han crecido las tasas de informalidad y la resistencia al empleo formal ante la expectativa de un contexto de vulnerabilidad a shocks (Kandil, et al 2014).

La carencia de empleos formales margina a estas poblaciones de la cobertura social ligada a los riesgos del ciclo de vida. Cuando la transición a la economía formal no se ha completado, los trabajado-

La CIT 2012 adoptó la Recomendación N° 202 referida a los pisos nacionales de protección social. Destaca que las estrategias de seguridad social deben ser aplicadas tanto a las personas en la economía formal como la informal.

Logros educativos de la fuerza laboral en el Caribe

Las tasas de informalidad se correlacionan negativamente con los niveles de educación, y la participación de la fuerza laboral con bajos logros educativos es elevada en algunos países del Caribe. Por ejemplo, aproximadamente el 46% de la fuerza laboral en Belice no ha completado el nivel de educación primaria y el 56% de la fuerza laboral en Jamaica no completó o alcanzó como máximo la educación primaria. Los trabajadores de menor calificación enfrentan barreras más altas para transitar a la economía formal dado que sus competencias no han acompañado los cambios sectoriales – de la agricultura a servicios. Complementariamente, otras competencias laborales adquiridas por fuera del sistema educativo formal – sin certificación – podrían no ser reconocidas adecuadamente en la economía formal.

Composición de la fuerza laboral según nivel educativo

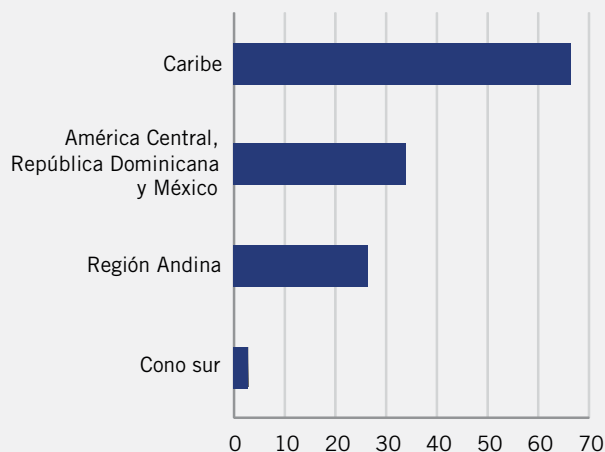
País	Inferior a la primaria	Primaria	Secundaria	Superior
Bahamas	2.6%	8.8%	63.0%	25.6%
Barbados	0.5%	14.8%	65.3%	19.5%
Belize	45.9%	28.8%	12.0%	13.3%
Jamaica	56.3%		33.9%	9.8%
Trinidad and Tobago	0.3%	26.9%	67%	5.8%

Fuente: Kandil, et al (2014).

res y sus familias se encuentran desprotegidos ante los riesgos del ciclo de vida usualmente cubiertos por el sistema de seguro social contributivo. Los servicios de salud, el seguro de desempleo, las asignaciones familiares y las pensiones fuertemente vinculadas a los empleos formales imposibilitan a los trabajadores en el empleo informal y a sus familias acceder a estos beneficios.

Varias iniciativas de protección social en diferentes países han reducido la vulnerabilidad de las poblaciones en el empleo informal. La región desarrolló programas de protección social que han atenuado los efectos negativos de la informalidad para las poblaciones en transición. A partir de beneficios asociados a programas focalizados en los pobres, la seguridad social se ha extendido progresivamente

Déficits en el cuidado de la salud en América Latina y el Caribe por subregiones, circa 2011 – en porcentaje de la población total



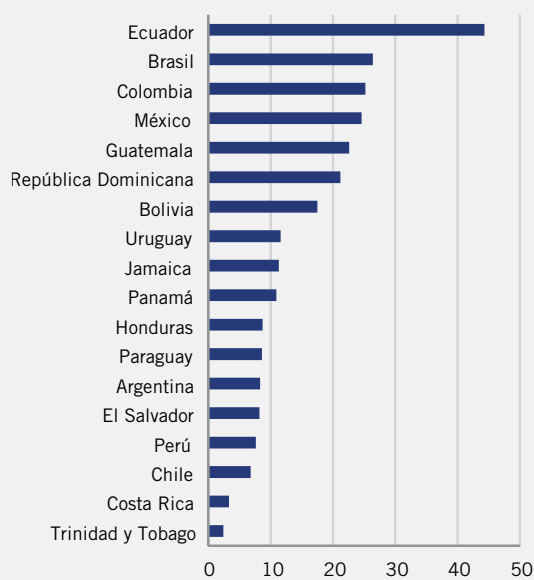
Fuente: OIT 2014b, El Papel de los Pisos de Protección Social en América Latina y el Caribe.

hasta alcanzar aquellos fuera del sistema contributivo tradicional. Esto ha involucrado el desarrollo de la protección social en los sistemas contributivos existentes incorporando pilares solidarios o a través de esquemas paralelos. Las reformas del sistema de salud en Chile, Colombia y México ejemplifican estas estrategias para extender los servicios de cuidado de la salud a aquellas familias que se encontraban fuera del sistema de seguro social tradicional.

A pesar de estos esfuerzos, las personas sin acceso a los servicios de salud alcanzan participaciones significativas de la población total en algunas sub-regiones de América Latina y el Caribe. De acuerdo a los requerimientos legislativos para acceder al seguro de salud, los registros más altos de déficit en el cuidado de la salud se encuentran en el Caribe, donde – en promedio – casi siete de cada diez personas no están cubiertas por seguros de salud, seguidos de América Central, República Dominicana y México donde el déficit desciende a tres de cada diez.

En relación a la seguridad de ingresos, una fracción significativa de la población vulnerable con niños se encuentra cubierta a través de programas focalizados en la región. Las transferencias de dinero condicionadas (CCTs) han sido ampliamente difundidas en los países como instrumentos de alivio a la pobreza. En Ecuador casi el 45% de la población fue cubierta por CCTs y alrededor del 25% en Brasil, Colombia y México. Generalmente, estas transferencias son condicionales al cumplimiento de la asistencia escolar de los niños y controles preventivos de salud, y solo algunas de ellas están asociadas a programas de empleo público. Sin embargo, es importante destacar que los beneficios son en general más bajos que los correspondientes a las asignaciones familiares contributivas, siendo así un sustituto imperfecto de los beneficios correspondientes a los empleos formales.

Población cubierta por CCTs, circa 2010, 18 países – en porcentaje de la población total



Fuente: OIT 2014b, El Papel de los Pisos de Protección Social en América Latina y el Caribe, basado en Cecchini y Madariaga (2011).

3. Enfoque de las políticas de formalización

La heterogeneidad en el empleo informal implica la necesidad de múltiples intervenciones para lograr la transición hacia la economía formal. De esta forma, las intervenciones pueden incluir mecanismos que refuercen el cumplimiento en el sector formal o que faciliten la registración en el informal, así como la provisión de garantías sociales a los trabajadores a través de pilares solidarios en la seguridad social y programas de protección social que atenúen los efectos de la informalidad mientras la transición aún no se ha logrado.

Administrar la diversidad también significa desarrollar respuestas multidimensionales a la medida de los países de acuerdo a sus situaciones y prioridades nacionales. El tamaño de la economía informal, el perfil de la población propensa al empleo informal, los patrones de crecimiento y las características del mercado de trabajo identifican barreras para una transición exitosa hacia la economía formal y establecen desafíos para la evaluación de las herramientas más apropiadas para superarlas. Todas estas variables difieren ampliamente entre países y sugieren distintos puntos de entrada en sus agendas nacionales para la transición a la economía formal.

A través de los años, OIT ha consolidado lineamientos para la transición a la economía formal llamando a un enfoque integrado. Después de una discusión progresiva, recurrente y en profundidad entre los constituyentes de OIT, hay un creciente consenso sobre la necesidad de esfuerzos decididos para promover la formalidad y cumplir con el objetivo de trabajo decente para todos. Como consecuencia de este proceso, OIT adoptó la Recomendación sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal – con 484 votos, uno en oposición y cinco abstenciones – durante 104.ª reunión de la CIT en 2015. Es la primera norma internacional del trabajo específicamente dirigida a ayudar a los trabajadores y a las unidades económicas informales a transitar hacia la economía formal a la vez que prevenir la informalización del empleo formal. La Recomendación proporciona orientaciones y lineamientos enfatizando la coherencia en las políticas y la coordinación para avanzar en

la reducción de la formalidad, la creación de trabajos decentes y empresas sostenibles en la economía formal.

Un enfoque integrado significa coordinación en abordar la diversidad. Esto implica coordinación de políticas y coherencia para la transición hacia la economía formal en los procesos a nivel macro y en las herramientas a nivel micro. Los procesos a nivel macro definen las reglas y recorridos que nutren el diseño y la implementación de iniciativas que tienen en cuenta el complejo y multifacético fenómeno de la informalidad. Se encuentran representados como estrategias nacionales, planes, leyes y regulaciones para el tránsito a la economía formal definiendo los objetivos, detallando los cursos de acción y asegurando los mecanismos de coordinación en los distintos niveles de gobierno y agencias y actores sociales relevantes. Las herramientas a nivel micro brindan respuestas de política a medida de los variados elementos que destraban la transición a la economía formal. Compreenden programas, políticas y acuerdos que incluyen aspectos

Los constituyentes de OIT adoptan instrumentos legales para establecer los principios y derechos básicos en el trabajo en las CIT –cuerpo tripartito que integran gobiernos, y delegados de trabajadores y empleadores. Estas normas internacionales del trabajo son convenios o recomendaciones.

Convenio: tratados internacionales vinculantes, los cuales requieren que los estados miembro los sometan a la autoridad competente (en general, el parlamento) para su ratificación. Luego de la ratificación, los países se comprometen ante el sistema de supervisión regular de la OIT responsable de asegurar que el convenio se aplique.

Recomendación: lineamientos de política no vinculantes, que pueden complementar o no convenios existentes. Aunque las recomendaciones a menudo contienen elementos detallados no crean obligaciones legales para los países. Sin embargo, los países deben informar –cuando sea requerida la posición de la ley la práctica en el país sobre la material tratada en la recomendación.

Síntesis de la Recomendación N° 204

Transición de la economía informal a la formal

I. Objetivos y ámbito de aplicación. Enumera como objetivo proporcionar orientación a los Miembros sobre la transición a la economía formal, la creación de empleo y la prevención de la informalización de trabajadores de la economía formal. Partiendo de las definiciones de informalidad adoptadas por la OIT, la recomendación aplica a todos los trabajadores y unidades económicas en la economía informal, en ámbitos tanto públicos como privados.

II. Principios rectores. Incluye lineamientos que deberían considerarse en el proceso de transición hacia a la formalización, tales como:

- i. Contemplar las diferencias entre los trabajadores de la economía informal y atender esta diversidad
- ii. Considerar las diferencias entre las legislaciones, políticas y prácticas en distintos Estados
- iii. Asumir distintas y múltiples estrategias
- iv. Asegurar coherencia y coordinación en un amplio conjunto de áreas de política
- v. Promover y proteger los derechos humanos de quienes están en la economía informal
- vi. Garantizar el trabajo decente para todos
- vii. Normas internacionales del trabajo al día para obtener guía en distintas áreas de política
- viii. Asegurar la equidad de género y la no discriminación
- ix. Prestar especial atención a los grupos vulnerables
- x. Mantener y expandir las capacidades existentes en la economía informal en la transición hacia la economía formal
- xi. Combinar medidas de incentivos y sanciones en un enfoque integrado
- xii. Desalentar que se evite o se abandone la economía formal a través de la sanción y la prevención

III. Marcos jurídicos y de políticas. Los Estados deben crear un enfoque de políticas integrado para conducir la transición, destacando algunos tópicos que este enfoque necesita abordar.

IV. Políticas de Empleo. Los Estados deben crear y garantizar empleos de calidad en la economía formal

V. Derechos y Protección Social. Los Estados deben respetar y promover los principios y derechos fundamentales del trabajo para quienes se encuentran en la economía informal.

VI. Incentivos, Cumplimiento de las normativas y control de su aplicación. Destaca la necesidad de medidas para evitar la evasión tributaria, las actividades ilegales y de formular iniciativas para que pequeñas unidades de negocios se conviertan en formales y de una buena gobernanza.

VII. Libertad de asociación y libertad sindical, diálogo social y papel de las organizaciones de empleadores y trabajadores. Los Estados deben garantizar libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva a los trabajadores del sector informal, permitir la unión en organizaciones de empleadores y trabajadores, e involucrar a las organizaciones de trabajadores y empleadores en el proceso de creación de políticas y programas para la transición a la economía formal.

VIII. Recopilación de datos y seguimiento. Los Estados miembros deben recopilar datos desagregados para dar seguimiento y evaluar el progreso de la transición hacia la economía formal.

IX. Implementación. Los Estados Miembro enfrentan la tarea de tomar medidas para asegurar que los contenidos de la recomendación tengan efecto.

Anexo: Instrumentos de OIT y NU. Finalmente, la recomendación incluye una lista de instrumentos de OIT y UN incitando a los Estados a tomar en cuenta los Convenios relevantes para facilitar la transición a la economía formal.

Hitos en las CIT en el recorrido tripartito hacia la Recomendación N° 204

2015 –CIT– Recomendación N° 204

Propone lineamientos para un enfoque integrado que destrabe la transición a la economía formal, estableciendo coherencia y coordinación entre los enfoques legales y de políticas, empleo y políticas de protección social, medidas preventivas y sanciones, y diálogo social.

2014 –CIT– Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la Transición de la economía informal a la economía formal

A partir de una revisión de políticas se concluye que el progreso aún no se ha traducido en un enfoque amplio, coherente y coordinado. Con el propósito de preparar una Recomendación, se discutieron enfoques innovadores e integrados.

2012 –CIT– Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

Aún con las acciones de los Miembros de OIT siguiendo la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Justa y Equitativa y la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la economía informal continúa siendo un obstáculo para su universalización y realización, siendo los niños y los adultos quienes sufren mayores privaciones.

2007 –OIT– Simposio Tripartito Interregional sobre la Economía Informal

Los Miembros de OIT se involucran en la discusión e intercambio de conocimientos sobre las respuestas de política existentes para combatir la informalidad.

2002 –CIT– Resolución sobre el Trabajo Decente y la Economía Informal

La promoción del Trabajo Decente enfrenta el desafío de lidiar con empleo desarrollado fuera del alcance o aplicación del marco institucional y legal. La informalidad se reconoce principalmente como un problema de gobernanza. Los Gobiernos tienen un rol protagónico basado en un conjunto amplio de instrumentos que varían de acuerdo a países y contextos:

- Legislación para reconocer and proteger los derechos de los trabajadores y unidades económicas en la economía informal
- Políticas y programas para atender a los trabajadores y unidades económicas marginalizados
- Enfoques políticos, macroeconómicos, sociales y legales que propicien la creación y sustentabilidad de trabajo decente y oportunidades de negocio

de crecimiento y desarrollo, problemas de empleo, derechos y necesidades de protección social de grupos marginalizados siguiendo un enfoque balanceado de incentivos y cumplimiento.

El impacto de las políticas está fuertemente ligado a como todos estos componentes trabajan entre sí. De hecho, cada iniciativa que apoya la transición a la economía formal involucra diversas áreas de política, alcances, poblaciones objetivo y agencias participantes. La forma de prevenir que las políticas se

superpongan o se desplacen entre sí es comprometerlas en una estrategia más amplia para los trabajadores y unidades económicas fuera de la economía formal y obtener así las ventajas de estas sinergias.

Un liderazgo efectivo del enfoque integrado demanda un andamiaje institucional. Las agencias sectoriales de gobierno son las candidatas típicas para conducir estos procesos pero la diversidad más allá de los desafíos propios de las áreas de políticas las compromete a un diálogo inter-sectorial, entre múltiples ni-

Procesos e instrumentos de un enfoque integrado para la transición a la economía formal

Procesos a nivel macro	
Estrategias Legislaciones Planes Nacionales	Áreas de política claves • Entorno propicio para el sector formal a través de estrategias de crecimiento y generación de empleos de calidad • Iniciativa empresarial, desarrollo de competencias, financiamiento, gestión y acceso a los mercados • Entorno regulatorio – incluyendo el cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo y derechos fundamentales • Promover la igualdad y combatir la discriminación • Organización, representación y diálogo • Estrategias de desarrollo local • Extensión de la seguridad social y pisos de protección social
Instrumentos a nivel micro	
Políticas Programas Negociaciones colectivas	• Desarrollo de pequeñas y medianas empresas sostenibles (PMEs) • Esquemas sectoriales • Procedimientos para la registración • Regímenes tributarios • Campañas de concientización • Inspección laboral • Acuerdos de formalización • Regímenes laborales específicos • Políticas activas de mercado de trabajo (PAMTs) • Programas de protección social • Diálogo social

veles de gobierno y realizando acuerdos con actores relevantes. Los Comités, consejos o unidades específicas bajo coordinación presidencial y compromisos escritos se convierten en mecanismos para encuadrar y sostener estas interacciones valiéndose de opciones institucionales concentradas o descentralizadas para ello.

La Recomendación N° 204 resalta la importancia de los organismos, autoridades y actores relevantes para conducir este proceso. La elección de los mecanismos institucionales puede involucrar la participación de altos niveles de decisión y de variados sectores de acuerdo a las capacidades institucionales y de movilización de recursos (Ministerio de Industria o Economía, Institución de la Seguridad Social,

Agencia Tributaria, Institutos de capacitación, entre otros). Por ejemplo, mientras Chile está considerando un comité asesor a nivel presidencial que incluye diversos ministerios e instituciones para la política de formalización, otros países asignan al Ministerio de Trabajo el rol de crear áreas específicas a tal fin o le agregan facultades a las ya existentes. En el caso de Colombia, se está considerando el desarrollo de un área específica a la política formalización.

La gobernanza de un enfoque integrado también requiere de compromisos tripartitos. Aunque los gobiernos son comúnmente los principales agentes responsables del diseño e implementación de iniciativas para transitar a la economía formal, bajo la

estrategia integrada, la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores asumen roles relevantes a lo largo de todo el proceso político. La participación activa puede encontrarse en consultas tripartitas, fortaleciendo la capacidad de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores a nivel nacional y local, y apoyando la construcción de capacidades de los actores relevantes en la economía informal para que desarrollen sus propias organizaciones de representación. Los Programas de Trabajo Decente en países como Argentina y Uruguay han dado muestras de cómo la consulta tripartita enriquece el diseño e implementación de políticas.

En la región, los países han avanzado en la transición hacia la economía formal con variados grados de integración. Mientras la mayoría de los países de América Latina implementaron fundamentalmente intervenciones focalizadas en ciertos grupos de trabajadores y unidades económicas, otros han atravesado un proceso hacia una estrategia desarrollada y consistente de salida hacia la formalidad como es el caso de Argentina, Brasil y Colombia.

Aquellos países que han consolidado enfoques integrados han llegado a ellos a través de diferentes puntos de entrada. En efecto, cada país eligió un camino específico y construyó a partir del mismo un enfoque gradual para promover la transición a la economía formal integrando otros impulsos de política – existentes o nuevos. Respaldados por períodos de crecimiento económico y creación de empleo, Argentina, Brasil y Colombia situaron a la informalidad como prioridad en sus agendas de empleo y persiguieron estrategias integradas para mover al empleo fuera de ella tomando distintos caminos.

- **Transición del empleo informal en Argentina.** El proceso, liderado por el Ministerio de Trabajo, comenzó con un plan para formalizar el trabajo informal, el cual en un inicio se concentró en la inspección laboral, *Plan Nacional de Regularización del Trabajo* en 2003, y luego incorporó un conjunto de incentivos y regulaciones para la formalización que concluyeron en un nuevo plan una década después, el *Plan Integral de Combate al Trabajo No Registrado* en 2013 y la *Ley de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral* en 2014. Durante este período, el proceso fue tornándose

se progresivamente comprehensivo al incorporar regímenes específicos, acuerdos de co-responsabilidad para cumplir con las contribuciones a la seguridad social, incentivos para la creación de empleo formal en las pequeñas y medianas empresas (PMEs) y desarrollo de competencias.

- **Transición de las PMEs en Brasil.** El Ministerio de Economía lideró la provisión de estímulos a micro, pequeñas y medianas empresas como base para el lanzamiento del proceso de formalización. Regímenes tributarios y de registración para las micro y pequeñas empresas (MPEs) – a través de la *Ley SIMPLES* en 1996 – y el tratamiento preferencial de las regulaciones laborales y de la seguridad social para las PMEs – a través de la *Ley PMEs* en 1999 – iniciaron un círculo virtuoso de registración, acceso al financiamiento, sostenibilidad del negocio y productividad y registración del empleo. Un avance adicional en el tratamiento preferencial a estas empresas tuvo lugar años después – *SIMPLES Nacional* en 2006 y la *Ley del Emprendedor* en 2009 donde esta última incluyó reducciones en las contribuciones a la seguridad social (Microemprendedor - SIMEI). Complementariamente, se implementaron más medidas para aumentar la productividad tales como el desarrollo de competencias, iniciativas para la innovación y transferencia de tecnología, acceso al crédito y el fortalecimiento de la inspección laboral. Una importante medida llevada a cabo en 2014 fue el *Plano Nacional de Combate à Informalidade dos Trabalhadores Empregados (PLANCITE)*
- **Creación de empleo formal en Colombia.** Después de la implementación de la Ley sobre formalización y creación de empleo (Ley N° 1429 en 2010), la cual estableció una tributación simplificada y preferencial para la registración de empresas y contratación formal de grupos vulnerables, el país está avanzando en su enfoque de formalización. De hecho, ha desarrollado redes de formalización y acuerdos de formalización. Más aún, bajo la unidad presidencial, un comité – *Comité Nacional de Competitividad e Innovación* – coordina un enfoque integrado, asumiendo un foco regional y sectorial, con medidas transversales como las ventanillas únicas para empleadores y realizando actividades abogacía de la formalización.

Puntos de entrada para los enfoques integrados de transición a la economía formal en Argentina, Brasil y Colombia

Argentina Transición de empleos informales	Brasil Transición de micro y PMEs	Colombia Creación de empresas y empleos formales
• Entorno regulatorio: inspección laboral, regímenes especiales (trabajo rural, servicio doméstico), registro de empleadores infractores • Incentivos para formalizar el empleo: regímenes de simplificación, reducciones en las contribuciones a la seguridad social para nuevas contrataciones, subsidios salariales por contratar participantes de programas de empleo, acuerdos de co-responsabilidad sobre contribuciones a la seguridad social, programas de desarrollo de competencias	• Impulsar la creación y registro de empresas: regímenes tributarios simplificados para micro y PMEs -emprendedores, programas de innovación y transferencia de tecnología, acceso al crédito • Incentivos para formalizar el empleo: reducciones en las contribuciones a la seguridad social para micro-emprendedores, inspección laboral	• Impulsar la creación de empresas: ventanillas únicas para empresas • Priorizar sectores • Redes nacionales sobre formalización: campañas de sensibilización a empleadores y trabajadores sobre buenas prácticas

Más recientemente, algunos países asumieron un enfoque integrado definiendo la coordinación de políticas en el centro de sus diseños de políticas. En razón de que los procesos de mover el empleo fuera de la informalidad son comprehensivos y progresivos más que aproximaciones únicas, México y Perú definieron planes de acción para propiciar y conjugar distintas herramientas. En ambos países el rol primario de sus estrategias de formalización reside en coordinar políticas y programas existentes y desarrollar también programas nuevos – todos ellos alineados bajo un mismo objetivo. Una característica particular de estos enfoques reside en establecer metas de formalización cuantitativas para organizar la discusión de políticas en torno a su logro.

- **Perú ha organizado sus políticas para combatir la informalidad bajo una estrategia de formalización.** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elaboró una estrategia en 2014, *Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral*, definiendo el objetivo de reducir en cuatro puntos porcentuales la tasa de informalidad de los asa-

Metas de formalización cuantitativas en las estrategias nacionales: el caso de México y Perú

México acordó metas específicas para la formalización del empleo con los gobiernos de 32 distritos federales en el programa nacional para la formalización del empleo en 2013. Mediante estos acuerdos, los participantes coordinaron acciones de política para lograr el objetivo de incluir un número específico de trabajadores en la economía formal.

Perú estableció una meta de reducción de la informalidad de cuatro puntos porcentuales hacia 2016 en la estrategia de formalización. La meta se refiere a trabajadores asalariados en el sector privado, y comprometió cada acción de política a realinearse en torno a este objetivo. Asimismo, el Plan de Diversificación Productiva contempla la meta de reducir 10 puntos porcentuales la informalidad hasta 2020 y 10 puntos porcentuales adicionales hasta 2030.

lariados en el sector privado hacia 2016. La estrategia identifica las líneas de acción que los Planes Sectoriales anuales deben seguir para lograr este objetivo: incrementar la productividad en el largo plazo, desarrollar políticas de trabajo decente que apoyen la transición del sector informal a la economía formal; y promover la cultura del cumplimiento respecto de las regulaciones laborales y de la seguridad social. El Plan 2015 establece iniciativas específicas y resultados esperados para cada una de las líneas de acción incluyendo la potenciación de competencias e iniciativa empresarial, regímenes específicos e incentivos para las PMEs y la asignación de roles a actores relevantes del mercado de trabajo y al tripartismo en el monitoreo, divulgación y abogacía del cumplimiento. Los programas e iniciativas actualmente en funcionamiento – *Plan Reto, Jóvenes a la obra y Centros de Empleo*, entre otros – se alinearon para la consecución de estos objetivos. *Formálizate ahora* es una nueva iniciativa para registrar a los emprendedores informales, donde las principales agencias de gobierno participan en ferias desarrolladas en municipalidades para estar más cerca de donde las actividades informales tienen lugar. Los emprendedores que asisten allí pueden realizar varios de los pasos requeridos en los procedimientos de formalización e informarse sobre los beneficios de hacerlo.

- **México impulsa un programa con el fin de organizar la coordinación entre instituciones relevantes para las políticas de reducción de la informalidad.** El programa, *Programa para la formalización del empleo*, comenzó en 2013 y estableció la creación de Grupos de Trabajo donde los niveles de gobierno sub-nacionales y las instituciones nacionales de seguridad social y trabajo coordinan sus iniciativas para cumplir con los objetivos de formalización. Las organizaciones de empleadores y trabajadores también se comprometieron a promover acciones para formalizar el empleo. Aunque el programa concentra principalmente iniciativas para formalizar a los trabajadores asalariados en empresas medianas y grandes, también incluye medidas vinculadas a la asociación voluntaria a los regímenes de seguridad social por parte de los trabajadores independientes y trabajadores domésticos, la aplicación de las regulaciones laborales en los contratos del sector público y las

Primeros resultados del Programa para la Formalización del Empleo en México

- Grupos de Trabajo en cada distrito federal, con la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para monitorear y evaluar el progreso hacia las metas específicas
- Registro obligatorio de trabajadores en los esquemas de seguridad social entre oferentes y contratantes que trabajan con el Gobierno Federal
- Alrededor de 236 billones (estimados) de trabajadores se registraron en el sistema de seguridad social en 2013 por los efectos de la formalización

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social – presentación en el Foro Regional de Intercambio de Conocimientos en los países de América Latina y el Caribe 2015.

campañas de sensibilización. También se encuentra en funcionamiento el Programa de Apoyo a la Productividad, que busca potenciar las competencias de los trabajadores en el sector privado ofreciéndoles capacitación, asistencia técnica, desarrollo de competencias específicos y certificación de competencias. Complementariamente, la iniciativa *Crecemos Juntos* ofrece un paquete de beneficios a aquellos que formalicen sus actividades económicas – incluyendo subsidios a la cobertura de salud durante diez años, pensiones y acceso al financiamiento de la vivienda.

Alternativamente, otros países gestionaron la transición hacia la economía formal a través de iniciativas focalizadas. En este caso, las iniciativas se concentraron donde la informalidad era particularmente elevada – esto es, grupos de alta informalidad ya sean de trabajadores, unidades económicas o actividades específicas. En la región, estas soluciones a medida como respuesta a desafíos o prioridades de informalidad específicos se encontraron en todas las áreas de política claves para la formalización, muchas de ellas desarrolladas en la siguiente sección. Los pi-

Iniciativas focalizadas en América Central y el Caribe

Honduras

Con Chamba vivís mejor

- Focalización en desempleados y trabajadores en empleos informales -también existe un programa similar dirigido a jóvenes que no estudian ni trabajan, Chamba Ahorita
- Subsidia dos meses de capacitación en el sector privado y luego un mes adicional si los empleadores ofrecen una contratación por tiempo indefinido al por lo menos 70% de los trabajadores bajo este programa
- Los trabajadores tienen plena cobertura de seguridad social desde el primer mes
- La Cámara de Comercio y otras representaciones de empleadores garantizan el proceso de transparencia y monitoreo

Trinidad y Tobago

Centro Nacional para Personas con Discapacidad - capacitación

- Focalización en personas con discapacidad
- Ofrece dos años de capacitación, orientación, asesoramiento y certificación -los módulos incluyen aritmética, alfabetismo, tecnologías de información y competencias para el manejo en forma independiente
- Más del 55% de los graduados accedieron a empleos formales bajo este programa

Dominican Republic

RD Formalízate y Emprende Ahora

- Focalización en micro y pequeñas empresas nuevas y existentes
- RD Formalízate, sensibiliza y proporciona apoyo vía financiamiento y reducción de los costos administrativos a micro y pequeñas empresas en seis provincias
- Emprende ahora, capacita a emprendedores en gerenciamiento e incluye un módulo de derechos laborales para promover la formalización desde el inicio

Fuente: www.conchambavivismejor.com, OIT 2013b, www.formalizate.gob.do, y www.infotep.gov.do

lotos actualmente en funcionamiento en Honduras y República Dominicana ilustran intervenciones focalizadas para mover a los trabajadores y unidades económicas a la economía formal. En estas mismas

líneas, Trinidad y Tobago implementa un programa de empleabilidad focalizado en un grupo específico de trabajadores como son las personas con discapacidad.

4. Experiencias prometedoras

Desde distintos puntos de acceso, muchas iniciativas que han estado desarrollándose en la región sugieren resultados prometedores en términos de formalización. A lo largo de los años, América Latina y el Caribe adquirieron experiencia y acumulación de conocimiento que ha permitido mejorar y ajustar sus iniciativas para mejorar las transiciones hacia la economía formal. La mayoría de los países desarrollaron intervenciones focalizadas para atender aspectos específicos de la informalidad mientras que otras combinaron sus iniciativas en un enfoque integrado.

Las intervenciones han atendido principalmente dificultades asociadas a la productividad, cumplimiento, condiciones de trabajo y grupos vulnerables ligados a la informalidad. Las intervenciones de impulso a la productividad han estado concentradas en MPEs y también han promovido desarrollo local para generar círculos virtuosos en las unidades de negocios en la economía informal. Complementariamente, han tenido lugar medidas para facilitar la carga administrativa asociada al registro de los nuevos negocios y emprendimientos. Otro conjunto de iniciativas comprende aquellas que persiguen fortalecer el cumplimiento tributario y de las regulaciones laborales a través de la inspección e incentivos, incluyendo los acuerdos alternativos para la formalización. Adicionalmente, los países han incrementado sus estándares laborales para los trabajadores en actividades específicas de modo de armonizarlos con los estándares vigentes para aquellos trabajadores que se encuentran bajo el régimen laboral general. De hecho, el foco en grupos vulnerables ha estado en el centro de las políticas de formalización en muchos países para enfrentar al empleo informal a través de regímenes específicos para mejorar sus condiciones de trabajo – tales como los regímenes para trabajadores domésticos, rurales y los programas para trabajadores jóvenes. Finalmente, un conjunto de políticas que tomaron relevancia en la región han sido las de extensión de la protección social para aliviar los efectos de la informalidad en poblaciones fuera del sistema de seguridad tradicional.

Aunque gran progreso ha acontecido en los países, la cuantificación de cómo estos esfuerzos se

han traducido en impactos en la formalización es aún una práctica poco común. Solo un pequeño grupo de iniciativas ha tenido evaluaciones de impacto que permiten identificar los efectos netos de estas intervenciones en el empleo formal. Asimismo, las sistematizaciones sobre el desempeño de las intervenciones se encuentran escasamente difundidas y privan de esta manera la obtención de una comprensión en profundidad sobre lo que funciona y lo que no funciona. La brecha de conocimiento es más amplia para los enfoques integrados en la región, los cuales aún no han sido evaluados.

No obstante las limitaciones en la evidencia disponible, algún aprendizaje puede obtenerse de las experiencias de aquellos países que han mostrado signos de progreso hacia los objetivos de formalización. Basado en el universo de políticas implementado en América Latina y el Caribe, un conjunto representativo de ellos ilustra los patrones principales en la facilitación de la transición a la economía formal. Estas experiencias son analizadas clasificándoles en cuatro categorías. La primera abarca a las políticas que intentan promover la formalidad en las pequeñas unidades de negocios buscando remover las barreras de productividad o simplificando los procesos administrativos para operar bajo las regulaciones y normas vigentes. El segundo grupo incluye aquellas medidas dirigidas a fortalecer el cumplimiento. El tercer grupo concentra las iniciativas que propugnan igualar los derechos laborales entre los trabajadores. El último grupo reseña las iniciativas que han extendido la protección social a aquellos que carecían de ella en la economía informal.

4.1 Impulsando la formalidad en pequeños y nuevos negocios

En respuesta a la alta incidencia del empleo informal en pequeños negocios, la región ha sido activa en la implementación de políticas para formalizarlos. En efecto, alrededor del 60% del empleo en MPEs era informal en 2012, y sólo una de cada dos empresas estaba registrada – de acuerdo a los regis-

tros disponibles para algunos países (OIT 2014c). Las MPEs informales no solo significan baja productividad en el negocio con dificultades para enfrentar los costos de formalizar y procedimientos administrativos complejos sino también trabajadores en condiciones laborales precarias. Por ejemplo, comparando la formalización de microempresas y de trabajadores respectivamente en Colombia durante el período 2007-12, aunque la registración del negocio ha progresado en todo el período (70% de las firmas registradas en 2012) este avance no se ha traducido en forma completa en empleo formal (52.5% de trabajadores formales en 2012)..

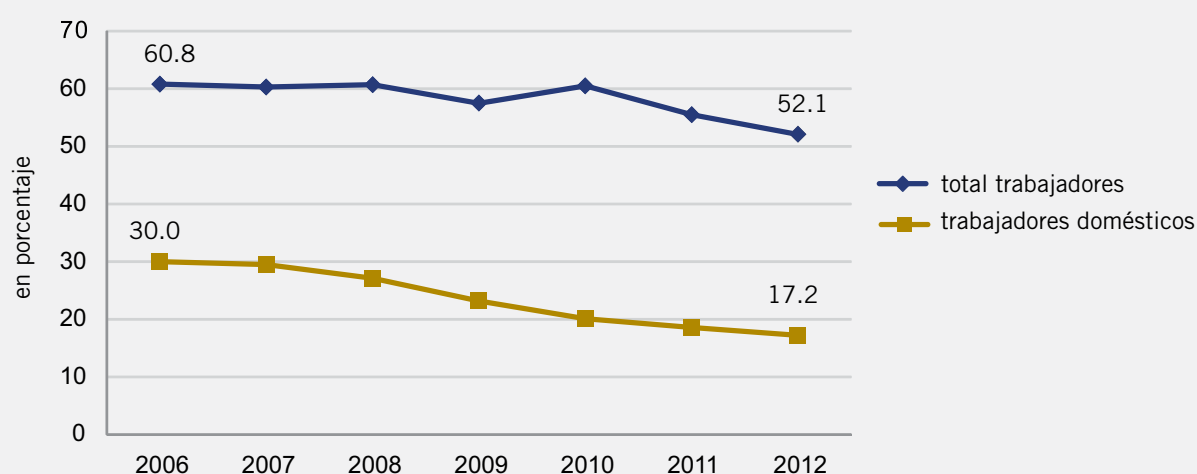
Mostrando características de un enfoque integrado, algunos países en la región conectaron la registración de los negocios con el cumplimiento de las contribuciones a la seguridad social en sus iniciativas para PMEs. Este es el caso de los regímenes simplificados para pequeños negocios que también involucran el cumplimiento de las contribuciones a la seguridad social y las políticas de apoyo al desarrollo de negocios que requieren – como parte

de un mismo paquete – actualizar la registración de los trabajadores para poder acceder a estos beneficios.

Conectar a las unidades económicas a servicios y redes productivas y establecer regulaciones a medida son las principales acciones utilizadas para destrabar las barreras a la productividad y el funcionamiento bajo la ley. La lista de intervenciones comprende el nivel regional/sectorial y el nivel empresarial, e incluye programas que facilitan el acceso a los mercados de crédito, tecnología y capacitación, procedimientos diferenciales para simplificar la registración de las empresas, cumplimiento tributario y de la seguridad social, y desarrollo económico local para reconstruir entornos productivos y sustentables donde los negocios tienen lugar.

A nivel de empresa, algunos países refuerzan el acceso al mercado financiero y la promoción de la formalización en este proceso a aquellos negocios con baja productividad de los negocios. Atenuar los requerimientos para las MPEs emerge como una forma de ayudarlas a gestionar sus finanzas en el sistema financiero formal al tiempo que estabilizar sus necesidades de contar con capital de trabajo. Algunas

Formalización de la firma y de los trabajadores en microempresas en Colombia



Fuente: OIT, 2014p.

experiencias no exigen ser formales desde el comienzo para poder acceder a estos servicios financieros, pero acompañan a las empresas a serlo gradualmente.

- Chile promueve servicios financieros a micro-negocios a través de la banca comercial de propiedad estatal, *BancoEstado* Microempresas desde 1995. Actualmente, la cartera del banco captura al 42% de todos los micro tomadores de préstamos que trabajan con instituciones financieras reguladas (OIT 2014d). El banco no requiere que las empresas sean formales para postular a los préstamos; ellas sólo tienen que haber estado activas durante más de un año. Los tomadores de préstamos pueden obtener financiamiento para el capital de trabajo o inversiones vinculadas a la producción. El banco solo los asesora en el proceso para formalizar sus actividades proveyéndoles financiamiento e información. Adicionalmente, el banco

ofrece una cuenta del emprendedor a MPEs sin exigirles tiempo de operación.

- Costa Rica proporciona soluciones financieras a micro, pequeñas y medianas empresas a través de un sistema, *Sistema Banca para el Desarrollo*, integrado por instituciones financieras formales e instituciones no financieras. Este sistema no exige la registración de las empresas para poder acceder a los créditos, garantías y asistencia técnica para de-

Resultados de la evaluación de impacto del programa microempresas *BancoEstado*, 2005

La evaluación del programa mide los efectos de una mayor participación en el programa. Para estimar estos efectos, define como grupo de tratamiento aquellas microempresas que han recibido como mínimo cinco créditos bajo el programa y como grupo de control aquellas microempresas que han recibido dos créditos bajo el programa.

- La formalidad aumentó 10%
- Acceso a mejores condiciones financieras: tasas de interés más bajas (10%), montos de préstamos mayores (50%) y plazos de pago más extendidos (30%)
- Las ventas aumentaron 16%
- El acceso a tecnología – teléfonos celulares, Pcs, internet – se duplicó
- Disminuyó el trabajo infantil 11% – en el caso de mujeres micro-emprendedoras

Fuente: Universidad de Chile y BancoEstado, Evaluación de impacto del programa de crédito a microempresarios, 2005.

Impulsando empleos innovadores para los jóvenes en Jamaica

Digital Jam promueve competencias para desarrollar aplicaciones móviles, capacitación – incluyendo pasantías y becas –, tutorías nacionales e internacionales y talleres sobre oportunidades de trabajo en el sector digital. En la edición de 2012, *Digital Jam 2.0* generó alrededor de 4400 empleos para jóvenes en plataformas online. La competencia de aplicaciones en la edición *Digital Jam 3.0* recibió una postulación de 160 apps por parte de 50 equipos de siete países del Caribe.

Start up Jamaica es un acelerador de apoyo a nuevos negocios mediante tutoría, desarrollo de competencias, tecnología, gestión y apoyo legal y contable para ayudarlos a buscar inversiones que permitan su expansión. El programa focaliza en jóvenes involucrados en negocios de tecnología e innovación con la intención de ayudarlos a convertirse en creadores de tecnología.

Jamaica Girls Coding proporciona capacitación en programación a niñas de entre 12 y 14 años de edad en escuelas de verano durante cuatro semanas. Como una forma de reducir las brechas de género en el sector de Tecnologías de Información y Comunicación y en la iniciativa empresarial, las niñas asisten a clases sobre programación, métodos de animación y desarrollo de apps. La expectativa es reforzar esta iniciativa en todas las escuelas de educación media del país formando clubs de “Niñas que programan” donde ellas puedan compartir su conocimiento y dar pasos adicionales en el desarrollo de soluciones digitales.

Fuente: www.worldbank.org, start-upjamaica.com y www.miic.gov.jm

sarrollar sus planes de negocio y proyectos de inversión. Sin embargo, una vez que ingresan al sistema tienen que cumplir con los procedimientos para registrar su negocio. Hay líneas de financiamiento que priorizan determinados grupos – tales como mujeres, jóvenes emprendedores, personas con discapacidad, negocios familiares y empresas ubicadas en las áreas menos desarrolladas.

Otras herramientas de política impulsan la innovación y la transferencia de la tecnología para emprendimientos como una forma de promover el crecimiento y la sustentabilidad de los negocios formales y el empleo formal. Los emprendedores nuevos y pequeños que persiguen proyectos competitivos prometen altos niveles de productividad y condiciones para competir aún en los mercados globales – significando crecimiento y empleo formal. Jamaica apoya un amplio conjunto de iniciativas lideradas por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Energía y Minería para desarrollar un ecosistema donde desarrollar negocios y facilitar la innovación y la iniciativa empresarial. La característica común reside en el objetivo de estimular la iniciativa empresarial en el sector digital, particularmente involucrando la población joven. Las iniciativas muestran y desafían a los jóvenes desde una temprana edad la cultura de la iniciativa empresarial en áreas atractivas como la animación y la de soluciones de software.

Otras intervenciones abordan la productividad integral de los pequeños negocios incluyendo también las condiciones laborales de los trabajadores. La metodología promovida por OIT en la región, *Sosteniendo Empresas Competitivas y Responsables (SCORE)*, constituye una herramienta de gestión que busca mejorar la productividad y las condiciones laborales en las PMEs de forma sostenible a través de cambios en el estilo gerencial y la cooperación entre gerentes y aquellos involucrados con lo que sucede en el lugar de trabajo – incluyendo socios locales, agencias gubernamentales y representaciones de trabajadores y empleadores. Bolivia, Colombia y Perú desarrollaron iniciativas de este tipo.

Medidas como los procedimientos de simplificación y la creación de ventanillas únicas para pequeñas empresas y emprendimientos disminuyen los costos burocráticos que pueden des-

alentar a las unidades económicas a cumplir con las regulaciones. La simplificación de los procedimientos reduce la carga administrativa asociada a la registración y el informe periódico para propósitos tributarios y de cumplimiento de las obligaciones de la seguridad social, los cuales pueden ser costosos en términos de tiempo y recursos para las pequeñas y nuevas unidades económicas.

- En Brasil, el *Simples Nacional* establece tratamiento preferencial para las MPEs donde cooperan los niveles estatales y las municipalidades en la implementación del régimen simplificado. El esquema permite a las empresas presentar una declaración tributaria única y simplificada anualmente con un pago mensual – el monto depende de la actividad económica y de los ingresos brutos obtenidos durante los 12 meses precedentes. Este impuesto único sustituye el pago individual de varios impuestos y contribuciones. Además, el esquema exime a las MPEs de pagar contribuciones sociales adicionales exigidas a nivel federal, y otras obligaciones fiscales deber ser cumplidas a un costo menor. Bajo este esquema, las MPEs

Principales resultados de SCORE

La metodología SCORE se ha aplicado a aproximadamente 80 empresas en los países Andinos. Un piloto fue iniciado en Perú en 2013, apoyado por empleadores y trabajadores, donde alrededor de 12 empresas y 3800 trabajadores en el sector agrícola se han visto beneficiados. En Bolivia, un Comité tripartito lidera el programa brindando soporte a 14 empresas y 4600 trabajadores en el sector manufacturero. En Colombia, 49 empresas han participado del programa, la mayoría de ellos del sector textil y de la floricultura.

- Mejoras en el clima laboral –particularmente en participación, políticas de compensación y capacitación
- Salud y seguridad en el trabajo –reducción de la accidentalidad
- Producción más limpia
- Ganancias de productividad.

Fuente: ILO 2014a, Panorama Laboral Temático..

Resultados de las evaluaciones de impacto del Simples Nacional en Brazil

Evaluación *quasi-experimental*. De acuerdo a las estimaciones, *Simples* tuvo efectos significativos en varios indicadores de formalidad tales como la registración de empresas, y el cumplimiento de tributos y obligaciones de la seguridad social.

- La tasa de licencias para operar aumentó 11.6%
- La registración como entidades legales formales aumentó 7.5%
- La registración de micro-empresas aumentó 6.3%
- La registración tributaria aumentó 7.2%
- Los pagos tributarios aumentaron 3.1%
- Las contribuciones a la seguridad social se incrementaron 4.3%
- Las empresas nuevas operando en la formalidad obtuvieron ingresos y ganancias más altas y crearon más empleo

Fuente: Fajnzylber, Maloney and Montes-Rojas, Does informality improve micro-firm performance? Quasi-experimental evidence from Brazilian Simples program, IZA DP 4531, 2009.

Evaluación *experimental*. La evaluación realizada con el gobierno de Minas Gerais, buscó identificar los efectos marginales de “incentivos” y “sanciones” testeando cuatro acciones: (i) difusión de información; (ii) registración gratis y contabilidad gratis durante un año; (iii) inspección en la empresa; e (iv) inspección en las empresas vecinas. Para los tratamientos, el programa focalizó en firmas que cumplieran con los requisitos del *Simples*.

- La información y los costos más bajos facilitaron el conocimiento pero no tuvieron impacto en la formalización
- Las inspecciones tuvieron efectos en la formalidad pero más bajos a los esperados
- Las inspecciones en las firmas vecinas no tuvieron impacto en la formalidad

Fuente: McKenzie, Andrade y Bruhun, 2013, A Helping hand or the long arm of the Law? Experimental evidence on what the governments can do to formalize firms, Policy Research Working Papers, The World Bank.

experimentaron una reducción en sus pagos tributarios del 20 al 50%. Sin embargo, los empleados en las MPEs registradas en *Simples Nacional* no sufrieron cambios en sus derechos y beneficios, sino que continuaron percibiendo los correspondientes al resto de los asalariados formales.

Las ventanillas únicas incorporaron plataformas electrónicas para facilitar la registración de los negocios y los procedimientos administrativos. Las nuevas firmas pueden ingresarse como entidades legales y obtener licencias para iniciar sus negocios a través de plataformas electrónicas. Estos procedimientos unificados en línea, a través de un entorno simplificado,

reducen significativamente el tiempo y los recursos involucrados a la operación de unidades económicas formales desde el comienzo.

En República Dominicana, el Ministerio de Industria y Comercio lidera un programa piloto *Formálizate* en seis provincias, para facilitar el proceso de registración de las MPEs. El programa desarrolla actividades de sensibilización para concientizar sobre los beneficios de la formalización y también apoyar a las unidades económicas para comenzar este proceso. Complementariamente, se abrieron ventanillas únicas para la registración en 14 provincias, donde las PME solo tienen que completar un formulario electrónico.

- En Chile, el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo promovió varias leyes para eliminar los costos burocráticos, habilitar procedimientos administrativos electrónicos y propiciar condiciones para los nuevos negocios y la innovación. Como parte de este paquete de medidas, la plataforma *Tu Empresa en un día* es una ventanilla que permite a los emprendedores registrar sus negocios través de un formulario electrónico y facilita a las empresas que funcionan como personas naturales cambiar su estatus legal a empresas de responsabilidad limitada. Las empresas pueden comenzar a funcionar una vez que se registran, dado que en este procedimiento obtienen el número de identificación tributaria. Esta ventanilla ha mostrado un bajo nivel de conocimiento entre los microemprendedores informales, solo el 4% de ellos estaba al tanto de su existencia (IPSOS, 2014).
- En Costa Rica la plataforma electrónica *Crear Empresa* consolida los nueve pasos necesarios para crear una empresa, permitiendo la registración tributaria y en la seguridad social, y la obtención de la licencia para operar. Adicionalmente, existe un piloto en implementación para 1000 micronegocios informales, el Programa de Formalización de Microempresas – liderado por el Ministerio de

Economía y la agencia gubernamental que apoya a las PME – que persigue la transición a la economía formal. La iniciativa se focaliza en microempresas con 1-4 trabajadores y reduce las contribuciones a la seguridad social en 14%, ofrece una estrategia simplificada en el Ministerio de Salud y las Municipalidades para iniciar negocios, brinda apoyo financiero a la formalización, capacitación y guía técnica durante un período de cuatro años.

Las políticas de desarrollo económico local representan una estrategia alternativa para enfrentar el círculo vicioso de la informalidad en el cual se encuentran atrapados los pequeños negocios. Como estrategias descentralizadas, el enfoque enfatiza en asociaciones entre los principales actores a nivel local para reconstruir y fortalecer los recursos locales, activos, capacidades y redes que propicien la creación de empleo formal beneficiándose de la proximidad y las relaciones existentes en las comunidades. El objetivo es doble, por un lado implementar una estrategia de desarrollo compartida donde los actores se involucren y, por otro, lograr la inclusión de quienes enfrentan mayores desventajas. Las iniciativas de capacitación en Jamaica y el PROSEI en Costa Rica, Honduras y El Salvador ilustran este enfoque.

Simplificación a través de las ventanillas electrónicas para la registración de empresas

País	Chile	Costa Rica	República Dominicana
plataforma electrónica	<i>Tu Empresa en un día</i>	<i>Crear Empresa</i>	<i>Ventanilla única de formalización</i>
tiempo demandado para la registración	1 día (en vez de 8)	24 días (en vez de 60)	7 días (en vez de 20)

- Jamaica implementó capacitaciones en PMEs informales desde 2014. Esta iniciativa tuvo lugar en dos comunidades – una urbana (Granville) y otra rural (Horseguards/Garlads)- a la medida de sus necesidades bajo un programa de OIT con apoyo tripartito. Dos agencias supervisan el proyecto, el Comité Directivo Nacional y el Comité de Desarrollo Económico Local.
- Costa Rica, Honduras y El Salvador están implementando el proyecto de promoción del cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores en la economía informal – incluyendo vendedores ambulantes y mercados de artesanos – a nivel municipal, *Promoviendo el respeto a los derechos laborales de los trabajadores de la economía informal (PROSEI)*.

4.2 Reforzando el cumplimiento

La región ha sido activa en políticas para reforzar el cumplimiento de los estándares de formalidad definidos por leyes y regulaciones. Los esquemas legales para la transición a la economía formal proporcionan resultados visibles cuando estas regulaciones son efectivamente aplicadas. Para el logro de estos

objetivos se desarrollan medidas preventivas, mecanismos de supervisión y control, incentivos, acuerdos alternativos y sanciones. Los países han implementado muchos de estos elementos en forma conjunta para sí maximizar las sinergias entre ellos.

Algunas iniciativas de carácter preventivo enfatizan en generar una cultura de cumplimiento. Las campañas de formalización se proponen concientizar sobre los derechos laborales y la economía formal a los participantes del mercado de trabajo y la socie-

Resultados de la Iniciativa de Desarrollo Económico Local en Jamaica, 2015

A inicios de 2015:

- Más de 70 personas asistieron a un taller de capacitación para emprender donde los participantes también recibieron asesoramiento legal relativo al negocio para la transición hacia la formalidad – incluyendo legislación laboral y cuestiones de protección social
- Más de 30 emprendedores informales también fueron capacitados en organización cooperativa con el apoyo de OIT, el Ministerio de Trabajo y el Departamento de Cooperativas y Mutuales

Fuente: Presentación en la Reunión de Experiencias de Formalización en América Latina y el Caribe en el marco del Programa FORLAC 2015.

Resultados del PROSEI en Costa Rica, Honduras y El Salvador, 2014

El Proyecto ha logrado compromisos entre los actores de la comunidad en la municipalidad de Desamparados en Costa Rica, Tegucigalpa y Comayagüela en Honduras, y Santa Tecla en El Salvador.

- Diálogo social tripartito sobre la economía informal a nivel municipal, incluyendo representantes de la economía informal
- Convenios entre autoridades municipales, trabajadores, empleadores y otros participantes relevantes para reubicar vendedores ambulantes, definir cuotas para jóvenes en las bolsas de trabajo y programas de capacitación
- Talleres para mejorar las competencias de los trabajadores en la economía informal respecto de organización, emprendimientos, derechos laborales y representación
- Estudios de base sobre la economía informal para identificar los principales desafíos y oportunidades
- Asociación cooperativa para acceder al financiamiento e insertarse en cadenas de valor
- Asesoramiento para la registración y simplificación de los procedimientos administrativos locales

Fuente: Presentación en la Reunión de Experiencias de Formalización en América Latina y el Caribe en el marco del Programa FORLAC 2015.

dad en general. Estas campañas suelen ofrecer tanto el asesoramiento como el apoyo a la formalización aumentando la confianza y validez de los estándares legales. En general, las campañas unen a instituciones nacionales con representaciones locales para implementar una intervención focalizada en grupos vulnerables en la economía informal. Este es el caso de los impulsos en Colombia y Ecuador. Una intervención diferente se identifica en Uruguay, donde existe un programa para sensibilizar sobre derechos laborales desde la escuela, como otra forma de concientizar sobre estos temas desde una etapa temprana.

La mayoría de los países también han avanzado hacia mecanismos de monitoreo más efectivos. El conjunto de intervenciones incluye un aumento de la cobertura de las inspecciones, la automatización y establecimiento en línea de los procedimientos de

control, la definición de protocolos de inspección y la capacitación sobre la detección de formas de empleo en la economía informal. Las iniciativas en implementación han unido la tarea del inspector con las mejoras en los procedimientos de información para dar seguimiento a las actividades de cumplimiento desde un único punto de acceso. Argentina, Brasil, Perú y Colombia son ejemplos sobre cómo la inspección laboral ha sido reforzada. En relación a la inspección del trabajo doméstico, Uruguay ejemplifica un enfoque específico para supervisar este sector.

- Argentina cuenta con un desarrollado sistema de inspección, el cual ha sido actualizado y mejorado a través de su década de implementación. El plan de inspección, *Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT)*, fue impulsado en 2003, y ejecutado por el Ministerio de Trabajo en conjunto

Promoviendo la cultura del cumplimiento en Colombia, Ecuador y Uruguay

Colombia

Colombia se formaliza y Brigadas de formalización

- Campañas de información a través de representaciones de empleadores y foros promovidos por el Ministerio de Trabajo
- Operativos de formalización enfocados en la sensibilización y apoyo a empleadores para la transición a la economía formal
- Alrededor de un tercio de los sensibilizados fueron formalizados en 2012-13

Ecuador

Trabajo Doméstico Digno

- Campañas de divulgación sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores domésticos y de promoción de su afiliación al sistema de seguridad social
- Carpas móviles en aglomeraciones urbanas donde capacitadores del Ministerio de Trabajo y del Instituto de seguridad social (IESS) dan asesoramiento a trabajadores

Uruguay

Educación en seguridad social

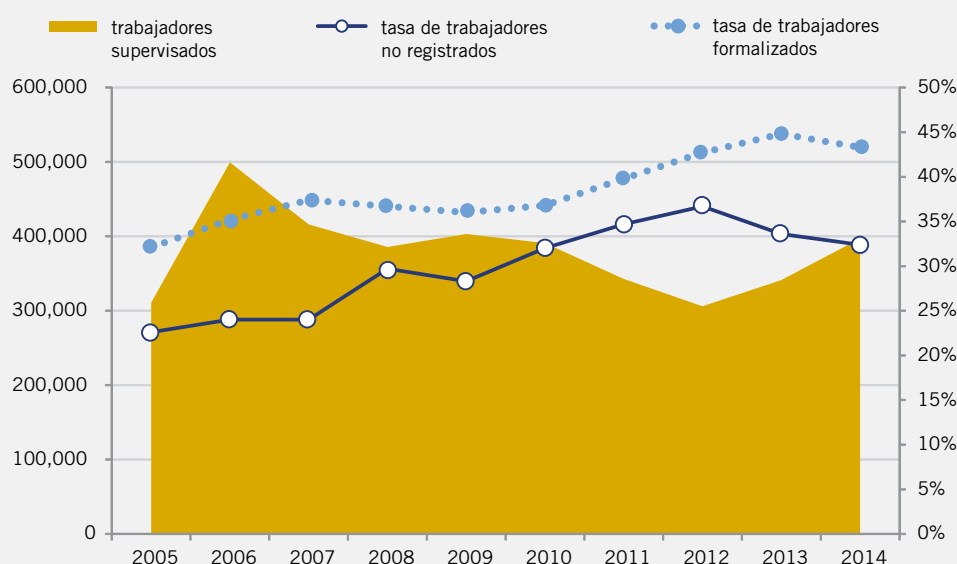
- Contenidos obligatorios sobre seguridad social en las escuelas públicas y privadas del país
- Los contenidos -en notas estandarizadas- se distribuyen en módulos de acuerdo a los distintos grados de la educación primaria y secundaria
- Liderado por las agencias de seguridad social y de educación (BPS y ANEP respectivamente)

con la agencia tributaria (AFIP) alcanzando una cobertura nacional. El Plan realiza supervisiones a empleadores para verificar el cumplimiento de las contribuciones a la seguridad social y la registración de sus empleados. Una vez que los objetivos de inspección son definidos a partir del análisis de múltiples fuentes (datos, denuncias e información provista por sindicatos y organizaciones de empleadores), los inspectores supervisan al empleador. En esta misma supervisión, los inspectores realizan un cruce de información en línea en ese momento utilizando las bases de datos de las agencias tributarias y de la seguridad social para evaluar el cumplimiento por parte del empleador. La posibilidad de hacer esto en la misma visita acorta el período de supervisión de 40 días a sólo uno. Asimismo, tanto la detección de los trabajadores informales como la formalización de los mismos han crecido desde la implementación del PNRT. Recientemente, la Ley 26940 sancionada en 2014 refuerza las responsabilidades de inspección del Ministerio de Trabajo estableciendo la creación de la *Unidad Especial de Investigación del*

Fraude Laboral, y un registro público de infractores, *Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL)*.

- Brasil creó su sistema de inspección en 1931, las dependencias regionales tuvieron lugar un año después, y la primera supervisión se abocó a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo. En los últimos años, el sistema de inspección se focalizó en erradicar el trabajo forzoso y el trabajo infantil creando grupos de trabajo específicos para tal fin, asociaciones, y campañas de concientización para su detección. Asimismo, existe un registro público de empleadores sancionados por trabajo forzoso, que ha permitido a las instituciones públicas restringirles su acceso a programas de financiamiento ni subsidios. Adicionalmente, ha habido experiencias de comités tripartitos a nivel nacional y regional específicos a la industria de la construcción, agricultura y minería para garantizar las condiciones de trabajo y de formalización.
- Perú implementó el *Plan de Registro de Trabajadores Obligatorio (Plan Reto)*, durante 2008-2011, y creó

Resultados del PNRT en Argentina, 2005-14



Fuente: OIT 2015d, Fortalecimiento de la inspección laboral en Argentina: el Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT)”, Notas sobre Tendencias de la Inspección del Trabajo, FORLAC.

una agencia inspección autónoma en 2013. Una de sus características ha sido el creciente número de inspectores alcanzando una cobertura nacional. Complementariamente, los empleadores fueron registrados en una *Planilla Electrónica*, la cual fue el resultado de un acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y la Agencia tributaria (SUNAT). Esta planilla consolida la declaración de los empleadores sobre su actividad económica, personal y trabajadores y empresas tercerizados, y los empleadores pueden realizar a través de ella los correspondientes pagos y contribuciones. De esta declaración surgen alertas que implican denuncias e inspecciones focalizadas. Desde la introducción de la planilla electrónica el número de empresas registradas ha aumentado sustancialmente, y el *Plan Reto* formalizó 46,000 trabajadores durante su período de implementación. Con el lanzamiento de la nueva agencia de inspección, la *Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)*, el sistema de inspección actual asigna a los gobiernos regionales la responsabilidad de monitorear el cumplimiento de las microempresas – el segmento más informal – mientras *SUNAFIL* queda a cargo de la inspección en pequeñas, medianas y grandes empresas.

- Colombia desarrolló seis herramientas técnicas para identificar las relaciones de tercerización o triangulares que pongan en riesgo la formalidad laboral. Ellas comprenden lineamientos para administrar sanciones, guías sobre los procedimien-

tos de sanciones, lista de control para identificar actividades permanentes, mapas de procesos, lista de control para identificar relaciones laborales ambiguas o disfrazadas, y mapas de contratación. Complementariamente, hay un enfoque sectorial en implementación que busca aplicar herramientas específicas como capacitación a medida, acuerdos de formalización, y grupos de trabajo tripartitos para enfrentar estas irregularidades.

- Uruguay incluyó la inspección laboral del trabajo doméstico en los hogares y estableció multas en caso de incumplimiento de la Ley. Sin embargo, la aplicación de multas a los hogares a diferencia de la aplicación a empresas tiene limitaciones – por ejemplo para establecer clausuras. El Ministerio de Trabajo – como iniciativa propia – realizó campañas de inspección en los hogares de las principales ciudades para indagar sobre la presencia de trabajo doméstico y de sus condiciones laborales. Durante 2010-2011 se visitaron alrededor de 8000 hogares. En 2014, la agencia de la seguridad social (BPS) puso a disposición una aplicación móvil gratuita para los empleadores de modo de facilitar la registración y cumplimiento de obligaciones asociadas al trabajo doméstico, *BPS Trabajo Doméstico*. Además, los últimos años también se han desarrollado activamente campañas de sensibilización proporcionando asesoramiento e información tanto a trabajadores del servicio doméstico como a hogares..



Aplicación móvil *BPS Trabajo Doméstico*, Uruguay

La aplicación móvil desarrollada por el Banco de Previsión Social (BPS) permite a los empleadores y trabajadores domésticos gestionar en línea

- Consultas de facturación, vencimientos, datos del ultimo pago y registrar o dar de baja trabajadores
- Modificar la información sobre los trabajadores domésticos (salaries, datos personales)
- Realizar pagos

Fuente: www.bps.gub.uy

En la búsqueda de cumplimiento, algunas experiencias ajustaron el proceso de formalización a la medida de las necesidades de sectores específicos. Ello ha significado incluir en la legislación la posibilidad de desarrollar acuerdos *ad hoc* donde los trabajadores puedan ser formalizados otorgándoles – al mismo tiempo – algún beneficio a estas unidades económicas a cambio de este cumplimiento. Así, se facilitó la registración para compensar restricciones financieras tales como una baja escala de operaciones o flujos de ingreso inestables en el ciclo de negocios. Argentina, Colombia y Costa Rica ilustran formas alternativas sobre cómo estos acuerdos a medida pueden realizarse.

- Argentina implementa acuerdos específicos, contemplados en la legislación, para la formalización de trabajadores rurales en actividades estacionales desde 2008, a través de la figura de *Convenio de Co-responsabilidad gremial*. Estos acuerdos se celebran entre representaciones de trabajadores y de los productores con el objetivo de facilitar el cumplimiento de las regulaciones laborales y de seguridad social en el sector rural estacional (por ejemplo, en los sectores tabacalero, vitivinícola y forestal). Mediante estos acuerdos el empleador puede sustituir el pago mensual correspondiente a las contribuciones de la seguridad social con un pago diferido, el cual tiene lugar en un mejor momento de la actividad económica – por ejemplo,

durante la cosecha. En mayo de 2013, alrededor de 50,000 trabajadores se registraron bajo estos acuerdos. En 2014, una nueva ley estableció la reducción de las contribuciones de los empleadores a la seguridad social en un 50% en el primer año y en un 25% durante el segundo año del acuerdo.

- En Colombia, los *Acuerdos de Formalización Laboral*, respaldados por Ley, son acuerdos entre empleadores (uno o muchos) del sector privado o público y la delegación territorial del Ministerio de Trabajo, que expresan compromisos de formalización con un cronograma de aplicación. Estos acuerdos pueden realizarse antes, después o durante el proceso de sanciones por incumplimiento. En este último caso, la celebración del acuerdo puede reducir parcialmente la multa asociada al incumplimiento y detener el proceso administrativo. Los 87 acuerdos celebrados durante dos años de implementación permitieron que alrededor de 20,000 trabajadores transitaran a la economía formal, principalmente en los sectores de la salud, comercio, industria, minería, agricultura, transporte y turismo.
- En Costa Rica, los trabajadores cuentapropistas de bajos ingresos que están asociados en cooperativas pueden celebrar acuerdos de aseguramiento colectivo con la Agencia de seguridad social (CCSS) desde 1984. Esto permite a las represen-

Acuerdos a medida para reforzar el cumplimiento de las obligaciones de la seguridad social en Argentina, Colombia y Costa Rica

País	Argentina	Colombia	Costa Rica
Grupo objetivo	trabajadores rurales en actividades estacionales	empresas en sectores seleccionados	trabajadores cuenta propia en cooperativas
Acuerdo entre	Representantes de trabajadores y productores	Empleadores y Ministerio de Trabajo	Cooperativas y Agencia de Seguridad Social

Efectos de la sustitución de multas identificados por la evaluación de impacto en Chile, 2006

La evaluación se basó en una muestra de 310 MPEs en los sectores industria, de servicios y comercio que no han cumplido con regulaciones laborales durante 2003-2004. De acuerdo a las estimaciones, la asistencia a cursos sobre regulaciones laborales:

- No han disminuido –en promedio– la probabilidad de incumplimiento repetido de la regulación
- Ha disminuido la probabilidad de incumplimiento en las empresas más pequeñas

Fuente: Montero, Reinecke y Zapata “Sustitución de multas por capacitación: Evaluación de una experiencia innovadora de aplicación de legislación laboral en microempresas. Santiago de Chile: Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina”, 2006.

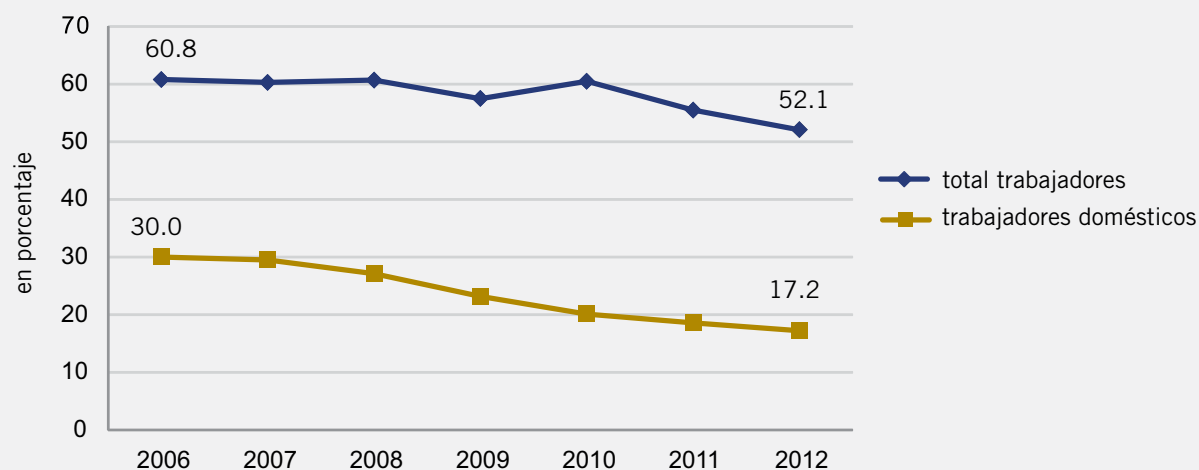
taciones de trabajadores (cooperativas) comprometerse con la recaudación mensual de las contribuciones de los trabajadores cuentapropistas y transferirlas luego a la CCSS. Los acuerdos deben renovarse anualmente. Las contribuciones son definidas a medida de la actividad económica e ingresos, siendo estas contribuciones más favorables que las correspondientes a trabajadores cuentapropistas que lo hacen en forma individual – el Estado subsidia la diferencia. Adicionalmente, los acuerdos de aseguramiento colectivo reducen la carga administrativa para cada miembro de la cooperativa. Asimismo, estos acuerdos colectivos sobre contribuciones fortalecen las capacidades de organización para la coordinación de sus miembros.

La política de sanciones ha incluido componentes para desalentar el incumplimiento de las regulaciones laborales y de la seguridad social. El tratamiento diferenciado de las multas persigue modificar el comportamiento de los empleadores basado en el compromiso de futuro cumplimiento. El incumplimiento por falta de conocimiento podría ser considerado con una sanción diferente que el incumplimiento por parte de empleadores bien informados.

Siguiendo esta idea Chile implementó un esquema de sanciones donde los empleadores de PME pueden sustituir las multas con asistencia a cursos de capacitación, los cuales ofician de guías para el cumplimiento de la formalización de los trabajadores.

Chile ha ofrecido la posibilidad de sustituir las multas por incumplimiento con asistencia a cursos de capacitación desde 2001, bajo la iniciativa *Multas por capacitación*. El objetivo es mejorar el conocimiento sobre la legislación laboral entre empleadores de MPEs (empresas de hasta 49 trabajadores). De esta forma, aquellos empleadores a los cuales se les detectó incumplimiento deberían tomar cursos sobre la legislación laboral en vez de pagar la multa correspondiente. El empleador debe solicitar la sustitución de la multa en forma electrónica. La elegibilidad para este beneficio exige que la sanción haya tenido lugar hasta 30 días antes de la solicitud y que la multa no esté vinculada al incumplimiento de estándares de salud y seguridad en el trabajo entre otras causas. El curso cuenta con dos modalidades de seis y cuatro horas respectivamente, y los contenidos se concentran en el tipo de infracción que se cometió. Al final del curso, el participante debe realizar una evaluación. Si el participante no asiste al curso la multa se incrementa en un 25%.

Evolución de la tasa de evasión en contribuciones a la seguridad social en Uruguay, 2006-12



Fuente: OIT 2015c, Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Uruguay, Notas sobre Tendencias de la Inspección del Trabajo, FORLAC.

4.3 Mejorando las condiciones laborales de grupos vulnerables

Existe una variada cantidad de políticas de formalización que focaliza en grupos específicos, persistentemente privados de empleos formales y de los beneficios asociados a ellos. Algunas medidas intentan igualar la legislación laboral hacia aquellos aún excluidos, tales como los trabajadores domésticos, tercerizados y los rurales. Otro conjunto de políticas procura compensar a los trabajadores que, aún cuando la legislación laboral general debe aplicarse a ellos, enfrentan mayores desventajas para transitar a la economía formal, como es el caso de los trabajadores jóvenes.

Los trabajadores domésticos se han convertido en uno de los grupos vulnerables que experimentaron transformación de políticas en forma significativa en los últimos años. Nueve países en la región ya han adoptado el Convenio 189 de la OIT sobre Trabajo Doméstico – Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guyana, Nicaragua, Paraguay y Uruguay. A causa de esta ratificación, la

mayoría de ellos ha modificado sus legislaciones sobre trabajo doméstico – o se encuentran en proceso de hacerlo – con el propósito de actualizarlas de acuerdo a los principios del Convenio e igualar los derechos de los trabajadores domésticos al resto de los trabajadores bajo el régimen laboral general. Los cambios tuvieron lugar principalmente en la dimensión regulatoria mientras que su aplicación aún se encuentra en etapa de discusión y diseño en la región.

- Uruguay ha sido un país pionero en extender los derechos laborales al trabajo doméstico. De hecho, la Ley sancionada en 2006 reconoció la negociación colectiva para establecer salarios, duración de la jornada laboral, horas extra, licencias y otros beneficios y derechos. En efecto, tres negociaciones colectivas tuvieron lugar en 2008, 2010 y 2013 respectivamente, las cuales además de establecer el salario mínimo para el sector abordaron cuestiones vinculadas a las condiciones laborales. Adicionalmente, Uruguay fue el primer país en el mundo en ratificar el Convenio 189 de la OIT. Desde la implementación de estas reformas, la tendencia de la tasa de evasión ha mostrado un mejor desempeño

Condiciones laborales de las trabajadoras en el servicio doméstico en Brasil, 2014

Área Metropolitana	Jornada laboral > 44 horas por semana	Distribución por categoría ocupacional			Contribución a la seguridad social	
		asalariadas		trabajadoras independientes	tasa total	aumento pp**
		registradas*	no registradas			
Fortaleza	56.1	23.3	44.9	31.8	26.5	7.2
Porto Alegre	25.6	46.4	19.9	33.7	59.8	1.8
Recife	67.0	41.5	26.6	31.9	45.4	10.1
Salvador	54.7	41.2	40.2	18.6	48.8	9.0
São Paulo	22.2	40.9	20.3	38.7	51.8	3.8

* con "carteira de Trabalho e Previdência Social"

** aumento en puntos porcentuales desde 2012

Fuente: DIEESE, "Trabalho Doméstico Remunerado"- Pesquisa de Emprego e Desemprego, Abril 2015.

en el trabajo doméstico que en el promedio de los trabajadores, disminuyendo alrededor de 13 puntos porcentuales desde 2006 a 2012 – esto es, una disminución del 43%.

- Brasil, a pesar de no ratificar el Convenio 189, ha realizado avances en la implementación de estas reformas. Brasil realizó una enmienda en su Constitución Nacional en 2013 para extender los derechos de los trabajadores al trabajo doméstico – por ejemplo, en relación al salario mínimo, jornada laboral, horas extra y otros beneficios sociales – y estableció derechos específicos para trabajadores domésticos como el seguro de desempleo y servicios de cuidado gratuitos para aquellos trabajadores con niños menores a los 5 años de edad. Aunque algunas de estas mejoras se implementaron en los últimos años, del 40 al 73% de las mujeres en el trabajo doméstico aún no se encontraba inscrita en el sistema de seguridad social en las áreas metropolitanas en 2014; del 20 al 45% de las mujeres asalariadas en el trabajo doméstico no se encontraban registradas en la Agencia de Empleo y Seguro Social (CTPS); y del 22 al 67% de las mujeres trabajó más horas (hasta 23) que el máximo de 44 horas por semana.

La tercerización de los negocios ha desafiado las legislaciones laborales tradicionales en la regulación de estas nuevas formas de empleo

usualmente propensas a la informalidad. La tercerización, subcontratación y el trabajo de agencias temporarias se han convertido en formas alternativas de denominar arreglos laborales donde una unidad económica contrata por fuera la oferta de servicios o bienes a otra unidad económica – la cual realiza la ta-

El rol de la negociación colectiva en las agencias de trabajo temporario en Argentina y Uruguay

Los sindicatos no han revelado estrategias uniformes en relación con estas formas de empleo. Las estrategias más desarrolladas pueden encontrarse en Argentina y Uruguay donde la negociación colectiva por actividad económica y territorio da cobertura a trabajadores en agencias temporarias más efectivamente. En Argentina, los trabajadores se afilian al sindicato del sector correspondiente y la negociación colectiva generalmente define cuotas para trabajadores temporarios, cronogramas para incluirlos como empleados de la forma contratante y equidad salarial. En Uruguay, el Consejo del Salario (tripartito) incluye a los salarios de los trabajadores tercerizados en la negociación.

Fuente: CSA-CSI "Tercerización mediante agencias de trabajo temporal en América Latina", 2013.

rea utilizando su propio personal y recursos. Cuando estos arreglos laborales persisten en el tiempo pueden esconder relaciones asalariadas de tipo informal.

Algunos países en la región han regulado la responsabilidad conjunta y limitada entre contratantes y oferentes. Argentina, Brasil, Chile, Panamá, Perú y Uruguay definieron regulaciones para proteger los derechos laborales y de seguridad social al personal de la unidad económica oferente. Por ejemplo, el Decreto 1694 en Argentina estableció el tipo de servicios elegibles para estos arreglos y que los salarios pagados por el oferente no puedan ser más bajos que los vigentes en la firma contratante de acuerdo a su convenio colectivo. La Ley 29254 en Perú determinó que la unidad económica contratante es responsable por las obligaciones laborales y de seguridad social cuando la unidad económica oferente incumpla los mismos en caso de despido. Alternativamente, Ecuador prohíbe estos arreglos excepto para algunas actividades como limpieza, seguridad, publicidad, servicios legales y contables siempre que estos sean complementarios y no se encuentren estrechamente relacionados con la actividad económica principal de la unidad económica contratante.

El acuerdo tripartito en el sector de caña de azúcar en Brasil estableció que (entre otros tópicos):

- Los contratos laborales deben ser firmados por los empleadores sin intermediación
- La contratación de migrantes debe realizarse a través del servicio público de empleo
- Reglas de transparencia para calcular los pagos con anticipación
- Mejoras en los procedimientos sanitarios y de seguridad, y en las condiciones de transporte

Fuente: Soto Baquero y Klein -coord (2012).

Más allá de que las políticas habitualmente poseen un sesgo urbano, muchas iniciativas han extendido mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores rurales recientemente. Pendientes en muchos países, los trabajadores rurales no se encontraban bajo el régimen laboral general vigente

Algunas regulaciones laborales para superar la informalidad en los jóvenes

Regulación laboral	País	Descripción
Leyes sobre trabajo decente para los jóvenes	Uruguay	• Establece subsidios salariales para el primer empleo (mayores para jóvenes vulnerables), subsidios para pasantías, beneficios impositivos a la contratación, y pasantías en empresas, entre otros
	Paraguay	• Define una cuota de jóvenes en las empresas y exige servicios de salud y salarios por encima del mínimo para la contratación de jóvenes
Subsidios para la contratación de jóvenes	Chile	• Subsidia el salario al empleador y al trabajador cuando se trate de la contratación de jóvenes vulnerables
	Brasil	• Subsidia los contratos de pasantía y establece cuotas para pequeñas y medianas empresas
Salarios mínimos para jóvenes	Chile	• 60% del salario mínimo para jóvenes menores de 18 años
	Costa Rica	• Como mínimo el 50% del salario mínimo para jóvenes menores de 18 años durante su primer año de empleo, 75% en el segundo and 100% in el tercero
	Paraguay	• 60% del salario mínimo para jóvenes menores de 18 años

Fuente: CEDLAS – Mapa de Iniciativas Laborales 2008-2013.

para la mayoría de los trabajadores, lo cual se ha traducido en salarios por debajo del mínimo, sobrecarga laboral, escasa negociación colectiva y baja cobertura de la protección social. Para compensar esta realidad, Argentina sancionó una nueva ley sobre trabajo rural, Brasil promovió acuerdos sectoriales innovadores entre trabajadores y empleadores para establecer prácticas de trabajo decente en sectores altamente informales, y Uruguay incluyó al sector rural en el Consejo del Salario y sancionó regulaciones laborales protectoras.

- Argentina sancionó un nuevo régimen para trabajadores rurales en 2011, el *Estatuto del Peón Rural*. Este nuevo régimen incluyó a los trabajadores rurales en el régimen para contratos laborales – *Ley General de Contrato de Trabajo* – prohibiendo la fijación de salarios por debajo del mínimo, regulación de la jornada laboral y horas extra, condiciones de salud y seguridad, un nuevo régimen de seguridad social (bajando la edad para calificar a las pensiones) y asumiendo el Estado la responsabilidad de las inspecciones laborales rurales.

- Brasil enfrentó severos déficits de trabajo decente en la industria de la caña de azúcar comprometiendo a los actores clave en acuerdos para la mejora de las condiciones laborales. El Gobierno Federal coordinó un espacio de diálogo entre representaciones de empleadores y trabajadores respectivamente, y siete ministros del nivel Federal en 2008. Después de 11 meses de negociación, firmaron un acuerdo tripartito sobre nueve prácticas para los empleadores. Este acuerdo voluntario reunió alrededor de 300 de las 400 empresas del azúcar y alcohol en el país. Un comité tripartito da seguimiento y monitoreo a estas prácticas.

- Uruguay incluye al sector rural en el Consejo del Salario desde 2005, donde los salarios mínimos se establecen a través de la negociación tripartita. En 2008, una ley sobre jornada laboral y licencias definió las horas máximas de trabajo, descansos, pago de horas extras, y otros regímenes específicos para asalariados en ciertas actividades estacionales.

Efectos de las iniciativas para jóvenes vulnerables en la formalidad emergentes de la evaluación de impacto

Estímulo a la demanda laboral: Chile – *Subsidio al Empleo Joven*

La evaluación quasi-experimental –método de regresión discontinua– identificó efectos positivos en la formalización (entendida como el registro en el sistema de seguridad social) de jóvenes vulnerables:

- Mayor probabilidad de empleo formal
- Disparidad de género – efectos más altos en jóvenes hombres

Fuente: Universidad de Chile, 2012, Evaluación de Impacto del Programa Subsidio al Empleo Joven.

Desarrollo de la oferta laboral: República Dominicana – *Programa Juventud y Empleo*

La evaluación experimental para la última edición del programa estimó un impacto general del programa y el efecto adicional de la capacitación en oficios en el corto plazo (12 a 18 meses después del programa) y en el mediano plazo (3.5 a 4 años después del programa):

- Mayor probabilidad de empleo formal para mujeres en el corto plazo que se desaparece en el mediano plazo
- El módulo de capacitación en oficios presenta pocos efectos diferenciales

Fuente: Vezza, García, Cruces y Amendolaggin, 2014, Youth and Employment Program, Dominican Republic. Impact Evaluation Report for the 2008-9 cohorts.

Representación de los trabajadores informales: experiencias en Costa Rica, Honduras, Argentina y Uruguay

Costa Rica –Sindicalización de los trabajadores informales en la industria del banano

El cultivo de banana en Costa Rica se localiza principalmente en áreas pobres y de bajo desarrollo con elevada incidencia del trabajo migrante y tercerización en las distintas etapas de la cadena de valor. El sindicato que participa en esta industria desarrolló una iniciativa para potenciar la representación de los trabajadores informales a través de campañas de asociación para incluir a quienes se desempeñan en las plantaciones de banano en Limón, el *Sindicato Industrial de Trabajadores de la Industria del Banano y Afines -Sintracobal*. La extensión de la cobertura de la representación ha facilitado a los trabajadores obtener mejores pagos por su trabajo y promover negociaciones colectivas para detener las infracciones a los derechos laborales.

Honduras – Asociación cooperativa para los vendedores ambulantes

Comavavíhl fue creada como el brazo financiero de la representación de vendedores ambulantes, *Asociación Nacional de Vendedores Independientes de Honduras – ANAVIH*, en San Pedro Sula, Choloma y Villanueva en 2001. El propósito principal de esta cooperativa fue proporcionar oportunidades financieras accesibles para mejorar las condiciones de trabajo de los vendedores ambulantes estacionales que son miembros de la representación (la sindicalización aumentó de 120 en 2001 a 825 en 2015). Actualmente, la asociación cooperativa de trabajadores les permitió a los vendedores ambulantes negociar mejores ubicaciones en la municipalidad de Choloma, desarrollar campañas sobre derechos laborales y comprometerse en la erradicación del trabajo infantil.

Argentina –Diálogo social para generar información y fortalecer la supervisión en la industria de la construcción

Como resultado de la negociación colectiva en el sector de la construcción, las organizaciones de empleadores (Unión Argentina de la Construcción y Cámara Argentina de la Construcción) y la organización de trabajadores (Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina) formalizaron un acuerdo conjunto –avalado por el Ministerio de Trabajo– para establecer un registro de la industria de la construcción, *Instituto de Registro y Estadística de la Construcción – IERIC* en 1996. El Instituto registra y da seguimiento a todos los empleadores y trabajadores en la industria, presta capacitación y otorga certificación de competencias, y supervisa el cumplimiento de las regulaciones en la industria, entre otras acciones.

Uruguay –Diálogo social en el diseño de políticas

El involucramiento tripartito en la discusión de muchas políticas que facilitan la transición de los trabajadores informales a la economía formal y expanden los beneficios sociales a ellos y sus familias. Además de la participación de las representaciones de trabajadores y empleadores en el Consejo Tripartito del Salario, también han tenido roles activos en las discusiones llevadas a cabo en el Diálogo sobre Seguridad Social –que se tradujeron en varias y progresivas reformas relativas a la extensión de la cobertura–; la Junta Nacional de Salud y el Consejo Nacional de Políticas Sociales.

Fuente: Presentaciones en el Foro Regional de Intercambio de Conocimientos en los países de América Latina y el Caribe 2015.

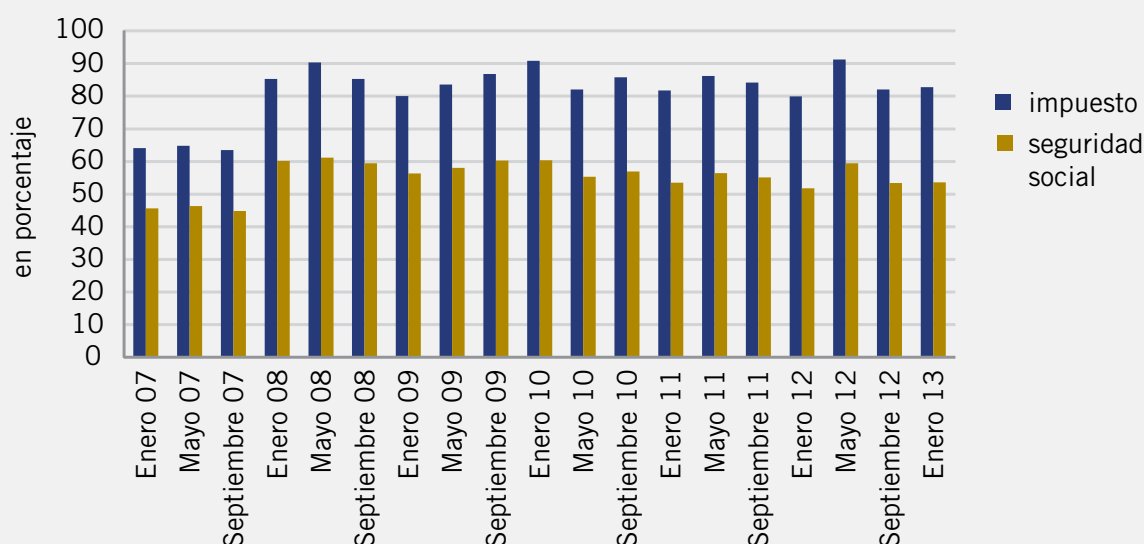
América Latina y el Caribe han desarrollado una amplia experiencia en políticas para mejorar las condiciones laborales de la población joven. Un gran número de programas y legislaciones han sido implementados con el propósito de propiciar la demanda laboral formal de jóvenes trabajadores y mejorar las competencias de esta nueva fuerza de trabajo desde el lado de la oferta laboral. Las iniciativas también adquirieron progresivamente foco en los jóvenes más vulnerables, definiendo como criterio común de elegibilidad para participar de los programas que “no estudien ni trabajen” (NiNi) o se encuentren “en riesgo”.

Respecto de la legislación laboral sobre jóvenes, la región ha transitado desde los regímenes de empleo flexibles – y precarios – a regímenes de trabajo decente donde todos los derechos laborales son plenamente garantizados. Las relaciones laborales para los jóvenes trabajadores ya no son inestables y ofrecen beneficios sociales reducidos. Actualmente, los empleadores califican para subsidios salariales o tributarios por contratar trabajadores jóvenes sin poner en riesgo las condiciones laborales de estos empleados. Estos incentivos económicos buscan compensar una baja productividad inicial que los trabajadores jóvenes puedan presentar en su primer empleo – particularmente más acentuada en el caso de aquellos en situación de riesgo. Algunos ejemplos del tipo de legislaciones sancionadas que protegen las condiciones laborales de los trabajadores jóvenes incluyen las leyes de empleo juvenil sancionadas en Uruguay y Paraguay en 2013. La Ley en Uruguay contempla subsidios más altos para aquellos empleadores que contraten jóvenes vulnerables, y similarmente, Chile estableció subsidios para la contratación de este tipo de jóvenes por Ley en 2008 – *Subsidio al Empleo Joven*. Desde el 2000, Brasil implementa contratos de aprendizaje subsidiados para jóvenes que se encuentran en la escuela con el propósito de apoyar su transición de la escuela al trabajo formal, *Lei do Aprendiz* – los resultados de la evaluación de impacto sugieren que este propósito fue logrado (Courseil et al, 2012). En línea con la compensación de la baja productividad inicial, se establecen salarios mínimos más bajos para jóvenes en una edad temprana (menores a los 18 años) en Chile, Costa Rica y Panamá.

Los programas también han abordado la demanda y la oferta laboral para facilitar la transición de los jóvenes hacia la formalidad. La mayoría de ellos se concentran en el aprendizaje y se focalizan en jóvenes vulnerables con el propósito de desarrollar sus competencias técnicas y blandas. Esto significa ofrecer capacitación en aula y también en el lugar de trabajo. República Dominicana implementa un programa de capacitación para jóvenes en riesgo desde 2001, el *Programa Juventud y Empleo*, que incluyó desarrollo de competencias blandas y de oficios en aula y una pasantía en empresas del sector privado. El programa ha tenido tres ediciones incorporando el desarrollo de competencias blandas en la última de ellas, y cada una ha sido evaluada. Esquemas similares están implementándose en Bolivia (*Mi Primer Empleo Digno*) y Chile (*Especial de Jóvenes*). Otros programas focalizan en jóvenes fuera del sistema educativo formal para garantizarles que retornen al nivel de enseñanza medio como una forma de facilitar la transición, es el caso del *Projovem* en Brasil y *Jóvenes con Más y Mejor Trabajo* en Argentina, en los cuales también se pueden combinar otros tipos de capacitación. *Pronatec* en Brasil, un programa federal iniciado en 2011, ofrece capacitación técnica gratuita para los jóvenes en el nivel de educación medio, y cursos técnicos y profesionales para trabajadores y beneficiarios de programas de transferencias monetarias, como una forma de actualizar y mejorar sus competencias – *Pronatec* ha inscripto alrededor de 8 millones de personas durante 2011-14.

Las representaciones de trabajadores han tenido un rol activo extendiendo su cobertura a los trabajadores informales. La expansión de la sindicalización en la economía informal les ha permitido enriquecer el diálogo social y obtener conquistas en materia de condiciones laborales y derechos. Más aún, las experiencias vigentes ilustran que no existen canales únicos para que los sindicatos puedan garantizar la transición a la economía formal, comprendiendo desde el diálogos social tradicional hasta acuerdos – involucrando a las comunidades– y responsabilidades – tales como proporcionar financiamiento o generar información con fines estratégicos – amplias.

Tasas de cumplimiento del *Monotributo* en Argentina, enero 2007-13



Fuente: Cetrángolo, Goldschmit, Gómez Sabaini and Morán “Desempeño del monotributo en la formalización del empleo y la ampliación de la protección social”, OIT, 2013. Notas: las tasas son el ratio entre los pagos y los trabajadores activos en el régimen.

4.4 Extendiendo la protección social

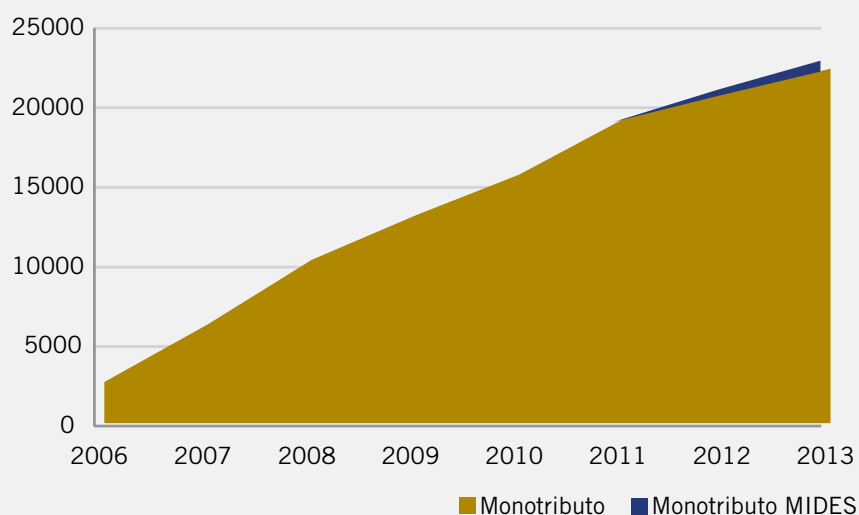
Las políticas de protección social se esforzaron en alcanzar a los grupos más vulnerables en la economía informal. Ante privaciones de la cobertura del seguro social que contribuyen a la pobreza y exclusión social, las iniciativas en la región intentaron asegurarlos contra riesgos a la vez que estabilizar sus ingresos. Abordar la diversidad de los trabajadores en la economía informal ha demandado combinar y coordinar muchas herramientas apropiadas para los distintos perfiles poblacionales.

Algunas iniciativas han extendido la cobertura del seguro social basado en el empleo adaptando algunas de sus características al perfil de los trabajadores en la economía informal. Como respuesta a la reducida escala de operaciones o la estacionalidad en el sector de actividad económica, los esquemas de seguridad social existentes han ajustado los criterios de elegibilidad, beneficios y contribuciones de acuerdo a las necesidades y capacidades de pago de los trabajadores en la economía informal. Argentina y Uruguay buscaron reducir las vulnerabilidades de los cuentapropistas implementando regímenes simplifi-

cados para pequeños contribuyentes desde hace más de una década. Ambos países incluyeron en estos regímenes modalidades subsidiadas para trabajadores en condiciones de vulnerabilidad económica. El Salvador adaptó algunas de las características del seguro social obligatorio para los trabajadores rurales en pequeños negocios según su capacidad contributiva. Todos estos regímenes tienen en común que no habilitan la percepción de asignaciones familiares a los trabajadores con niños.

- Argentina ofrece un esquema simplificado para los trabajadores independientes – cuentapropistas o microempresarios – llamado *Monotributo*. El cumplimiento de este tributo único da acceso a la cobertura de servicios de salud y pensiones. Algunos trabajadores pueden pagar solo el componente tributario si ya son elegibles para los beneficios de la seguridad social a través de otros regímenes. También contempla modalidades específicas para trabajadores domésticos, trabajadores en cooperativas sociales y trabajadores en condiciones de vulnerabilidad social (con escasez de activos). El Ministerio de Desarrollo Social subsidia el 50% del componente de seguridad social del *Monotri-*

Trabajadores bajo *Monotributo* en Uruguay, 2006-13



Fuente: Lagomarsino “Trabajo Decente y Juventud en Uruguay”, ILO background paper, 2014.

buto del último grupo de trabajadores – conocido como *Monotributo Social*. El cumplimiento de los trabajadores a este tributo simplificado ha registrado niveles del 80-90% con una cobertura de la seguridad social del 50%.

- Uruguay también cuenta con una categoría tributaria para cuentapropistas con pequeños negocios, llamada *Monotributo*. Los trabajadores pagan un tributo único que incluye contribuciones a la seguridad social y seguro de salud. Recientemente, un tributo similar se creó para cuentapropistas en la pobreza en 2011 permitiendo de esta manera su formalización, el *Monotributo MIDES*. Bajo este régimen específico, los trabajadores califican para las pensiones y a cambio deben cumplir algunas condicionalidades – certificar la asistencia escolar y controles preventivos de salud de los niños en el hogar, y participar en actividades de capacitación. Los trabajadores bajo este régimen se han incrementado en los últimos años.
- En Ecuador, la Agencia de seguridad social (IESS) contempla un régimen específico y subsidiado para cuentapropistas del sector agrícola y de la

pesca, el *Seguro Social Campesino*. Este seguro cubre servicios de salud para los trabajadores y sus familias, y las pensiones para el trabajador. Los contribuyentes pueden adherir al régimen individual o colectivamente, siendo esta última la modalidad más común. En efecto, su característica particular reside en el rol que asumen las organizaciones de campesinos. Las representaciones de campesinos, después de firmar un acuerdo con la agencia de seguro social, recaudan las contribuciones de sus miembros y se hacen responsables de transferirlas al IESS.

Otros iniciativas se focalizaron exclusivamente en extender el seguro de salud con diferentes interacciones entre los esquemas contributivos y no contributivos. La universalización admitió distintas reformas respecto de los sistemas tradicionales. Mientras países como Chile y Colombia introdujeron pilares solidarios en sus seguros de salud contributivos existentes para cubrir la población vulnerable, otros, como México y Perú desarrollaron esquemas paralelos exclusivamente orientados a las población con privaciones. Estos esquemas han extendido la cobertura

de salud a fracciones significativas de la población, desde el 30 al 45% dependiendo del esquema.

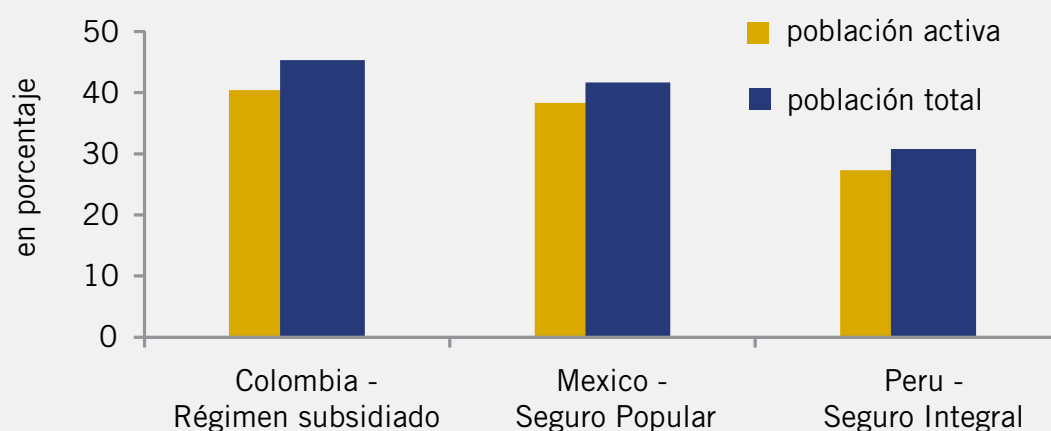
- La reforma del acceso a los servicios de salud en Chile, *Plan Auge*, persiguió la reducción de las brechas de acceso y calidad en los servicios. Ha significado la inclusión de personas que se encontraban en la pobreza como beneficiarios subsidiados del seguro de salud, Fondo Nacional de Salud (FONASA). Los trabajadores públicos y privados también son beneficiarios de este Fondo – sin recibir subsidios.
- Colombia integró el sistema contributivo con un esquema subsidiado para universalizar la cobertura de la salud, *Régimen Subsidiado de Seguridad Social en Salud*. Las personas en la pobreza sin seguro de salud califican para este régimen.
- República Dominicana ofrece cobertura de salud – y pensiones – a trabajadores por cuenta propia con ingresos inferiores al salario mínimo, desempleados, personas en la pobreza y personas con discapacidades a través de un régimen subsidiado, Régimen Subsidiado de Salud. Casi la mitad de la población asegurada se encontraba en el régimen subsidiado (3 millones de personas) a mediados de 2015.

- México creó un nuevo seguro, *Seguro Popular*, para aquellos fuera del sistema de seguridad social tradicional. Los hogares y las personas que pertenecen al cuarenta por ciento más pobre de la población son elegibles para este régimen sin realizar aportes por ello, y las contribuciones comienzan a ser progresivas a medida que aumentan los ingresos. Alrededor de 50 millones de personas tuvieron el *Seguro Popular* en 2013.

- Perú tiene un seguro público de salud para personas sin cobertura de salud, llamado el *Seguro Integral de Salud*. Este seguro está completamente subsidiado para las personas pobres, y hay tres tipos de seguro adicionales correspondientes a emprendedores, microempresas y cuentapropistas respectivamente. Alrededor de 16 millones de personas tuvieron este seguro en 2014.

Las medidas de protección social para garantizar pisos de ingresos fueron ampliamente difundidas en la región, particularmente como respuesta a necesidades sociales y a la carencia de empleos formales. Algunas políticas de apoyo a los ingresos vinculan la transferencia a una situación de empleo específica, aliviando necesidades básicas mientras a la vez incluyen beneficios relacionados al empleo como la capacitación, los trabajos temporales, y servicios o

Cobertura de la extensión del seguro de salud en Colombia, México y Perú



Fuente: OIT 2015b, Formalizando la informalidad juvenil – Experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe.

Efectos de las CCTs en la formalidad según las evaluaciones de impacto

En general, los estudios de evaluación de impacto de transferencias monetarias en la región no analizan los efectos sobre la formalidad. Como el principal objetivo de estos programas reside en el alivio a la pobreza, los resultados laborales comúnmente analizados son la participación laboral, el empleo y las horas trabajadas. De todas formas, algunas evaluaciones han estimado el efecto sobre la formalidad sin identificar impactos estadísticamente significativos.

- *Familias en Acción en Colombia* no tuvo efectos significativos en la participación laboral de los adultos pero sí efectos positivos en subgrupos y resultados específicos: facilitó el empleo formal para las mujeres pero no para los hombres.
- *Bolsa Familia en Brasil* no afectó la elección ocupacional de los adultos entre empleos formales *versus* informales o la asignación de horas entre el sector formal *versus* el informal.

Fuente: Barrientos y Villa 2013, Antipoverty transfers and labor force participation effects; and Barbosa and Corseuil 2014, Conditional Cash Transfer and Informality in Brazil.

Iniciativas de expansión de la cobertura para adultos mayores – algunas características

País	Programa/Reforma	Población beneficiaria	Integración con el sistema contributivo
Colombia	<i>Colombia Mayor</i>	Focalizada	Independiente
Costa Rica	<i>Pensión no contributive</i>	Focalizada	Independiente
Ecuador	<i>Bono de Desarrollo Humano</i>	Focalizada	Independiente
El Salvador	<i>Pensión Básica Universal</i>	Focalizada	Independiente
Paraguay	<i>Pensión Alimentaria para Adultos Mayores</i>	Focalizada	Independiente
Perú	<i>Pensión 65</i>	Focalizada	Independiente
México	<i>70 y más</i>	Focalizada para lograr la universalidad	Independiente
Panamá	<i>100 a los 70</i>	Focalizada para lograr la universalidad	Independiente
Argentina	<i>Moratoria Previsional</i>	Focalizada para lograr la universalidad	Integrado
Brasil	<i>Pensión Rural, Beneficio de Prestación Continuada</i>	Focalizada para lograr la universalidad	Integrado
Chile	<i>Pensión Básica Solidaria</i>	Focalizada para lograr la universalidad	Integrado
Uruguay	<i>Flexibilización de esquema contributivo / Reforma de Pensión por Vejez</i>	Focalizada para lograr la universalidad	Integrado
Bolivia	<i>Renta Dignidad</i>	Universal	Independiente
Trinidad y Tobago	<i>Senior Citizen's Grant</i>	Universal	Integrado

Fuente: Rofman, Apella y Vezza (ed) “Beyond Contributory Pensions – Fourteen Experiences with Coverage Expansion in Latin America”, 2015.

activos para los trabajadores pobres. Los programas en México y El Salvador ilustran este tipo de iniciativas, dirigidos a la población en situación de pobreza.

- El Salvador proporciona transferencias de ingreso a la población vulnerable sin empleo formal, mediante el Programa de Apoyo al Ingreso Temporal. Los participantes deben asistir a cursos de capacitación y trabajar en proyectos comunitarios para recibir la transferencia como una forma de potenciar la empleabilidad durante el programa (seis meses). La evaluación de impacto de este programa identificó efectos positivos en resultados laborales como la participación y el empleo – no estimó efectos sobre la formalidad.
- México implementa un programa de asistencia para trabajadores temporarios en el sector rural con alto riesgo de pobreza, a través del Programa de atención a jornaleros agrícolas. La iniciativa coordina diferentes programas públicos para asistir a las necesidades de la familia incluyendo la asistencia de los niños a la escuela, vivienda y apoyo económico mediante transferencias monetarias para instalarse en el lugar donde se encuentra el empleo.

La mayoría de las transferencias monetarias en la región alivian a la población con privaciones, sin establecer vínculos con las políticas activas de mercado de trabajo. Se trate de población desempleada o pobre, los criterios de elegibilidad exigen no poseer empleos formales y se concentran en familias con niños. Frecuentemente, las transferencias monetarias son condicionales a la asistencia escolar de los niños y a su participación en programas preventivos de salud sin vincular a los perceptores de las transferencias con políticas activas de mercado de trabajo. Además de un impacto significativo en la reducción de la pobreza, estos programas remediales tienen una cobertura y beneficios más bajos que las asignaciones familiares en los regímenes de la seguridad social.

Las transferencias monetarias para familias vulnerables con niños no representan un nuevo patrón en la región, pero sí se han generalizado en los últimos años. México y Brasil fueron países pioneros en implementar CCTs, *Progresas/Oportunidades* y *Bolsa Familia* respectivamente. Uruguay, Argentina y Chile complementaron los esquemas contributivos

existentes con asignaciones familiares no contributivas, *Asignaciones Familiares no contributivas*, *Asignación Universal por Hijo* and *Chile Solidario/Ingreso Ético Familiar*. Los impactos han sido significativos en las condiciones de vida sin efectos muy claros sobre los resultados laborales. Considerando que el objetivo de estas iniciativas es el alivio a la pobreza, sólo unas pocas evaluaciones estudiaron sus impactos en el empleo formal.

La extensión de pisos de ingreso para la población mayor también caracteriza al patrón regional. A pesar de que las pensiones asistenciales – no contributivas – ya existían en la región, ha habido reformas con el propósito de la inclusión. En efecto, como mínimo 18 países introdujeron reformas para extender la cobertura a la población mayor fuera del sistema de seguridad social tradicional durante 2000-13. Las pensiones sociales o subsidiadas en los regímenes contributivos existentes incluyeron altas fracciones de la población no cubierta en muchos países (Rofman, et al 2014).

La cobertura fue extendida a través de la expansión de los sistemas de seguridad social tradicionales o de los programas de reducción de la pobreza focalizados en la población mayor. Las reformas de pensiones en Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y Trinidad y Tobago realizaron estos cambios dentro de los sistemas de seguro social existentes, mientras que Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Paraguay, Perú, México, Panamá y Bolivia alcanzaron a los mayores vulnerables con programas de transferencias monetarias. En los primeros casos, las reformas cambiaron las reglas facilitando el acceso a la población excluida mientras que en los segundos, los programas se vincularon con las políticas de asistencia social y de reducción de la pobreza.

Sin embargo, la cobertura para la población de 65 años o más fue – en promedio – del 60.7% en la región, siendo sustancialmente más baja en muchos países. En efecto, seis de dieciocho países tuvieron tasas de cobertura por debajo del 19% – Honduras, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Paraguay y Nicaragua – mientras cinco países en dieciocho se encontraron en el otro extremo con tasas de cobertura del 83 al 91% – Chile, Uruguay, Argentina, Brasil y Bolivia (Rofman et al, 2015).

Un aspecto interesante reside en cómo las expansiones de la cobertura se preocuparon en cerrar brechas de género iniciales en algunos países.

En el caso de la maternidad, las mujeres generalmente tienen una historia laboral formal más breve que los hombres, lo que se traduce en menores registros de contribución a la seguridad social. Los efectos adversos al tiempo del retiro se han reconocido en las reformas de las pensiones en Chile y Uruguay. Chile contempló un bono por hijo para aumentar la prestación de la pensión, equivalente al 10% del valor del 18 salarios mínimos y Uruguay reconoció un año de contribuciones a las mujeres por cada hijo nacido vivo.

Aunque la conexión entre la protección y la formalización aún carece de evidencia suficiente en la región, se cuenta con algunos hallazgos de interés.

El análisis existente señala que algunos programas pueden alentar la transición a la formalidad. En relación con la extensión de la seguridad social, la evidencia emergente sugiere impactos positivos en las decisiones laborales de otros miembros del hogar (que pertenecen al hogar que recibe la transferencia), y desincentivos a la formalización para aquellos trabajadores cerca de su edad de retiro. Las transferencias monetarias también tienen efectos positivos en la formalización en el largo plazo, al mejorar las condiciones sociales del futuro inmediato con capacitación y salud preventiva (OIT, 2014f).

5. Recomendaciones de política y el camino a seguir

América Latina y el Caribe facilitaron la transición a la formalidad tomando múltiples caminos y con un variado grado de integración entre objetivos e instrumentos. La preocupación sobre la informalidad impulsó a la región a atender activamente un amplio rango de problemas tales como las dificultades de los pequeños y nuevos negocios para salir de la economía informal, el incumplimiento de las normas establecidas, las situación de grupos de trabajadores vulnerables y la falta de cobertura social. Más allá de progresos sustantivos, el empleo informal aún desafía a los hacedores de política a obtener mejoras adicionales.

La Recomendación N° 204 convoca a la región a involucrarse en reformas de política adicionales e instancias superadoras. A partir de la experiencia y resultados acumulados, algunos fundamentos comunes emergen como relevantes en esta transición a la economía formal:

- **Preservar logros en la fase descendente del ciclo económico.** La revisión de políticas identificó iniciativas que tuvieron lugar en contextos de crecimiento y generación de empleo. De hecho, la implementación contó con suficiente espacio fiscal para garantizar la sustentabilidad y continuidad de los programas en funcionamiento, donde el Estado absorbió los costos – resignando recursos fiscales para regímenes simplificados, proporcionando incentivos económicos, subsidios y extendiendo las políticas de inspección.
- **Disminuir la participación del sector informal en el empleo informal.** Los principales logros de formalización han sido posibles actuando contra el empleo informal en el sector formal. Sin embargo, las mayores contribuciones al empleo informal descansan en el sector informal. Muchos países idearon mecanismos para ayudar a los trabajadores cuentapropistas a transitar con éxito

¿Cuáles son las mejores respuestas de política para...?

- Aumentar la productividad de las MPEs
- Mejorar las competencias de los trabajadores rurales para permitirles el acceso a la transición
- Prevenir la tercerización y la rotación laboral con propensión a la informalización
- Promover el diálogo social centrado en la informalidad en PMEs
- Garantizar la transición de los migrantes a la economía formal
- Adquirir una visión de medio término para las trayectorias a la economía formal
- Promover los impactos distributivos deseados en las prácticas de formalización

¿Cuáles son los mejores arreglos institucionales para...?

- Combinar distintas intervenciones sectoriales en torno a un mismo objetivo
- Potenciar el aprendizaje de políticas a través de la evaluación y la transferencia de conocimiento desde la academia a los hacedores de políticas

Fuente: Foro Regional de Intercambio de Conocimientos sobre Transición a la Formalidad en los países de América Latina y el Caribe 2015.

Cómo dar seguimiento a la Recomendación N° 204

- Cooperación vía comités tripartitos binacionales/regionales para actualización sobre la implementación de políticas
- Información y capacitación para los miembros de la OIT
- Cooperación y asociación con organismos multilaterales para realizar análisis económico y social acerca de la reducción de la informalidad
- Inclusión de otros actores relevantes –como los gobiernos locales y las actores en las comunidades– en la discusión de políticas
- Desarrollar estudios conjuntos con otros actores sobre datos, estadísticas y programas
- Contemplar la heterogeneidad de la región en la identificación de los desafíos de política que se enfrentan

Fuente: Foro Regional de Intercambio de Conocimientos sobre Transición a la Formalidad en los países de América Latina y el Caribe 2015.

hacia la economía formal. Adicionalmente, varias regulaciones sobre trabajo doméstico han sido sancionadas para abordar la informalidad en este sector pero la aplicación de estas normas aún desafía los resultados esperados. El trabajo en PMEs ha reconocido la necesidad de coordinar distintos ángulos de intervención celebrando acuerdos entre actores relevantes e instituciones públicas.

- **Abordar la heterogeneidad con enfoques únicos pero multidimensionales.** El aprendizaje de política ha hecho a los hacedores de política conscientes de que la estrategia para transitar a la economía formal requiere integrar diferentes políticas para administrar la diversidad del empleo informal – involucrando actores y grupos de trabajadores relevantes. Esto significa considerar los puntos de entrada claves más allá de las respuestas sectoriales existentes cuando se diseña e implementa.
- **Establecer mecanismos institucionales para liderar el proceso de políticas.** La factibilidad de un enfoque integrado demanda tanto un liderazgo activo como un involucramiento de sus miembros. Esquemas de gobernanza concentrados o descentralizados son opciones que funcionan cuando se identifica al principal responsable para conducir el plan de acción y se crean ambientes participativos que incluyan a representantes de empleadores, trabajadores y agencias sectoriales del gobierno.

Definir roles estratégicos para el monitoreo y la evaluación. Más allá de la acumulación de suficiente experiencia de implementación, la evidencia rigurosa aún es escasa. En un mundo de presupuestos limitados, la evaluación exige que la toma de decisiones sobre políticas defina también cuán importante es una prioridad y cuál debería ser el foco de estos esfuerzos de evaluación. Las brechas de conocimiento existentes destacan algunas cuestiones referidas al diseño e implementación que podrían ser consideradas en investigaciones futuras. Los programas usualmente tienen recursos asignados a la evaluación pero concentrados en análisis de procesos y diseño. Repensar las formas en que se podrían internalizar los esquemas de monitoreo y la evaluación permitiría análisis más precisos sobre la efectividad de los programas – incluyendo análisis costo-beneficio – que acelerarían el progreso hacia mejores instrumentos para transitar a la economía formal.

A nivel de la implementación, los resultados pendientes desafían a las políticas a ganar comprensión sobre cómo lidiar con focos de informalidad específicos. Aunque las acciones pueden diferir de acuerdo a los contextos de los países, se enfrentan dificultades similares para obtener la efectividad completa de estas políticas:

- **Lograr la transición a la economía formal para las formas de empleo no asalariado.** El

empleo no asalariado en la economía informal ha sido abordado principalmente a través de políticas tributarias y de seguridad social sin grandes logros en materia de progresos de productividad y competitividad para generar negocios sustentables. En referencia a los regímenes tributarios específicos (y menos costosos) para pequeños negocios, existe la necesidad de sopesar los incentivos apropiados para no desalentar la expansión del negocio – esto es, evitar permanecer “pequeño”. Así, mientras los regímenes tributarios simplificados deben ser permanentes, no debieran serlo los beneficiarios.

- **Consolidar pisos de protección social.** A pesar de la universalización de las transferencias monetarias para incluir la población fuera del sistema de seguridad social, se necesita un progreso adicional en cómo ayudar a la población vulnerable actualmente alcanzada por los programas de asistencia social para salir de la economía informal. Particularmente, el progreso en los pisos sociales necesita tener lugar también en los servicios sociales superando brechas de calidad y cobertura para esta población.
- **Desarrollar inspección laboral en economías de altamente informales.** En efecto, donde la economía informal está ampliamente extendida se debilita el poder del Ministerio de Trabajo para superar el incumplimiento. Hay un rol pendiente en desarrollar mecanismos de detección efectivos y en cómo la inspección laboral puede contribuir a mantener a los trabajadores en la economía formal una vez promovida su registración.
- **Extender la representación y el diálogo social en la economía informal.** Las formas precarias de empleo y organización de las unidades económicas informales desafían los instrumentos tradicionales del diálogo social y sus representaciones. Por un lado, tienen que encontrar maneras de incluir y reconocer a los participantes en la economía informal en la estructura organizativa y por el otro, incorporar las demandas de estos participantes en la negociación colectiva y la representación.

- **Fortalecer la cultura del cumplimiento.** Esta tarea puede tener éxito con compromisos e involucramientos participativos. Los miembros del tripartismo y los representantes de las instituciones gubernamentales como las agencias tributarias, educativas y del trabajo deben sumar su apoyo a este tipo de iniciativas.

Durante el Foro Regional de Intercambio de Conocimientos para los países de América Latina y el Caribe, los participantes identificaron un conjunto de acciones necesarias a partir de la Recomendación N° 204. Participantes de los gobiernos, y las organizaciones de trabajadores y empleadores se involucraron en discusiones relativas a las brechas en la transición de la economía informal a la formal que restan por cerrar, que consideraron particularmente relevantes para la región. Respecto de la Recomendación N° 204, las brechas se refieren tanto a la parte del conocimiento acerca de las políticas como de la implementación de las mismas.

La región debe obtener una comprensión más profunda acerca de lo que ayuda a transitar hacia la economía formal. En particular, las brechas de conocimiento residen en cuáles respuestas de política son las mejores para abordar los factores de la informalidad y garantizar la inclusión de aquellos afectados. Adicionalmente, hay una brecha respecto de cómo estas mejores respuestas de política deberían ser conjugadas y cómo facilitar una retroalimentación continua para mejorar los resultados.

La implementación de la Recomendación N° 204 demandaría un seguimiento supra-nacional. Los participantes enfatizaron en la necesidad de mantener el intercambio de conocimientos y desempeñar una discusión de política más amplia involucrando a otros actores relevantes. De hecho, fueron sugeridas acciones conjuntas con organismos multilaterales al nivel regional para implementar la Recomendación N° 204.

Referencias

- Aguilar, J., F. Durán (coord.), A. de Lima Vieira, D. Muñoz, J. Ortiz, y L. Tessie. 2013. “Innovaciones en la extensión de la cobertura del seguro social a los trabajadores independientes. Experiencias de Brasil, Cabo Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Filipinas, Francia y Uruguay”, ESS Documento 2, Organización Internacional del Trabajo.
- Barrientos, A. y J. Villa. 2013. “Antipoverty transfers and labor force participation effects”, Brooks World Poverty Institute Working Paper 185, The University of Manchester.
- Barbosa, A. y C. Corseuil. 2014. “Conditional Cash Transfer and Informality in Brazil”, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.
- Bertranou, F. y L. Casanova. 2015. “Caminos hacia la formalización laboral en Argentina”, Oficina de País de la OIT para Argentina.
- Bertranou, F. y L. Casanova. 2014. “Informalidad laboral en Argentina: Segmentos críticos y políticas para la formalización”, Oficina de País de la OIT para Argentina.
- Bertranou, F., R. González y L. Casanova. 2014. “Estrategias para la formalización del empleo rural. El caso del Convenio de Corresponsabilidad Gremial en el sector vitivinícola de Mendoza”, Working paper 7, Oficina de País de la OIT para Argentina.
- Central Statistics Office St. Lucia. 2008. “Measurement of Informal Sector and Informal Employment in St. Lucia”.
- Centrángolo, O., A. Goldschmit, J. Gómez Sabaini, y D. Morán. 2014. “Monotributo en América Latina. Los casos de Argentina, Brasil y Uruguay”, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Cetrángolo, O., A. Goldschmit, J. Gómez Sabaini, y D. Morán. 2013. “Desempeño del Monotributo en la formalización del empleo y ampliación de la protección social”, Working paper 4, Oficina de la OIT para Argentina.
- Courseil, C., M. Foguel, G. Gonzaga y E. Ribeiro. 2012. “The Effects of a Youth Training Program on Youth Turnover in Brazil”, Working paper 042, Rede de Economia Aplicada.
- CSA-CSI. 2103. “Tercerización mediante agencias de trabajo temporal en América Latina”, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas and Confederación Sindical Internacional.
- DIEESE, 2015. “Trabalho Doméstico Remunerado”, Pesquisa de Emprego e Desemprego, Abril.
- Fajnzylber, P., W. Maloney y G. Montes-Rojas. 2009. “Does informality improve micro-firm performance? Quasi-experimental evidence from Brazilian Simples program”, IZA DP 4531.
- IPSOS. 2014. “Estudio Micro emprendimiento informal”, Informe Final.
- Julca Babazy, M. 2015. “Situación de la Inspección del Trabajo en el Perú ¿cumple las exigencias internacionales?”.

- Kandil, M., Q. Chen, X. Li, G. Lindow, M. Mansilla, J. Okwoukei, M. Santoro, J. Schmittmann, y S. Stavis. 2014. “Labor Market Issues in the Caribbean: Scope to Mobilize Economic Growth”, FMI Documento de Trabajo 115, Fondo Internacional del Trabajo.
- Lagomarsino, G. 2014. “Trabajo Decente y Juventud en Uruguay”, background paper, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- McKenzie, D., G. de Andrade y M. Bruhun. 2013. “A Helping hand or the long arm of the Law? Experimental evidence on what the governments can do to formalize firms”, Policy Research Working Papers, The World Bank.
- Ministerio de Trabajo. 2015. “Labour inspection in Colombia – Advances towards the compliance of the Convent 81. Vision, Action and Advances”.
- Montero, L., G. Reinecke y D. Zapata. 2006. “Sustitución de multas por capacitación: Evaluación de una experiencia innovadora de aplicación de legislación laboral en microempresas”, Country Office for the South Cone of Latin America.
- OIM. 2013. “Perfil Migratorio de Nicaragua 2012”, Organización Internacional para las Migraciones.
- OIT. 2015a. “Tendencias de la inspección del trabajo frente a la formalización: experiencias de América Latina y el Caribe”, FORLAC.
- OIT. 2015b. “Formalizando la informalidad juvenil – Experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe”, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2015c. “Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Uruguay”, Notas sobre Tendencias de la Inspección del Trabajo, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2015d. “Fortalecimiento de la inspección laboral en Argentina: el Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT)”, Notas sobre Tendencias de la Inspección del Trabajo, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2015e. “Promoción de la formalización del trabajo domestic en Brasil”, Notas sobre Tendencias de la Inspección del Trabajo, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2015f. “Sustitución de multas por capacitación para micro y pequeñas empresas en Chile”, Notas sobre Tendencias de la Inspección del Trabajo, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2015g. “Fortalecimiento de la inspección laboral en Colombia: la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y los acuerdos de formalización”, Notas sobre Tendencias de la Inspección del Trabajo, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2015h. “Fortalecimiento de la inspección laboral en Perú: la Planilla Electrónica y el Plan Reto”, Notas sobre Tendencias de la Inspección del Trabajo, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2014a. “Panorama Laboral Temático”, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

- OIT. 2014b. “El Papel de los Pisos de Protección Social en América Latina y el Caribe”, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2014c. “Policies for the formalization of micro and small enterprises”, Notes on Policies for the Formalization of Micro and Small Enterprises, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2014d. “Policies for the formalization of micro and small enterprises in Chile”, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2014e. “Policies for formalization of micro and small enterprises in Brazil”, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2014f. “Informe de Relatoría Foro: Formalización de la Informalidad – Aportes de la Academia”, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2014g. “La formalización laboral en Argentina: avances recientes y el camino por recorrer”, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2014h. “Evolución del empleo informal en Colombia: 2009-2013”, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2014i. “Evolución del empleo informal en la República Dominicana”, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2014j. “Evolución del empleo informal en Ecuador: 2009-2012”, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2014k. “Informal employment in Jamaica”, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2014l. “El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos”, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2014m. “Leve reducción del empleo informal y principales desafíos en Paraguay”, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2014n. “Evolución del empleo informal en Perú: 2004-2012”, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2014o. “Reducción del empleo informal en Uruguay: políticas y resultados”, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2014p. “Policies for the formalization of micro and small enterprises in Colombia”, FORLAC, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. 2014q. “Perfil del emprendedor informal limeño”, FORLAC, Oficina Subregional para los países Andinos.
- OIT. 2013a. “Measuring informality: A statistical manual on the informal sector and informal employment”, Organización Internacional del Trabajo.

- OIT. 2013b. “The Informal Economy and Decent Work – A policy resource guide supporting transitions to formality”, Organización Internacional del Trabajo.
- Rofman, R., I. Apella y E. Vezza (ed). 2015. “Beyond Contributory Pensions – Fourteen Experiences with Coverage Expansion in Latin America”, International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.
- Soto Baquero, F. y E. Klein (coord). 2012. “Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina”, I and II, Food and Agriculture Organization.
- Universidad de Chile. 2012. “Evaluación de Impacto del Programa Subsidio al Empleo Joven”.
- Universidad de Chile y BancoEstado. 2005. “Evaluación de impacto del programa de crédito a microempresarios”.
- Vezza, E., B. García, G. Cruces y J. Amendolaggin. 2014. “Youth and Employment Program, Dominican Republic – Impact Evaluation Report for the 2008-9 cohorts”, The World Bank.

Anexo 1



A258308

Transición a la formalidad

Un foro regional de intercambio de conocimientos
para los países de América Latina y el Caribe

24 – 28 de agosto de 2015
Lima, Perú

FORLAC
PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA FORMALIZACIÓN
EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

CIF 
Centro Internacional de Formación

www.itcilo.org

Transición a la formalidad - Un foro regional de intercambio d



Antecedentes

Varios países de la región de América Latina y el Caribe realizan importantes esfuerzos para abordar el desafío de la informalidad, lo cual explica una reducción significativa en la tasa de empleo informal desde principios del presente milenio. El empleo informal no agrícola en la región cayó de 50,1% en 2009 a 46,8% en 2013. Este no es un logro menor en una región en la que durante décadas el empleo informal creció y se acumuló.

La informalidad en la región ha recibido mayor atención en términos de la amenaza que la problemática plantea para el desarrollo económico sostenible, la perpetuación de la pobreza y la desigualdad, así como la competencia desleal que representa para las empresas formales y los déficits de trabajo decente, incluyendo la negación de los principios fundamentales y los derechos en el lugar de trabajo y la falta de seguridad social para un grupo importante de trabajadores. La informalidad también está asociada a una menor representación de los trabajadores y las unidades económicas, por lo que los trabajadores y empleadores no pueden ejercer libremente su derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

Con el fin de apoyar a los gobiernos y actores sociales a mejorar sus políticas y estrategias para facilitar la transición de la informalidad a la formalidad, la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe puso en marcha el Programa de la OIT para la formalización de la informalidad, FORLAC.

El Programa FORLAC tiene tres componentes: la generación y divulgación de conocimientos sobre la transición a la formalidad, la asistencia técnica y las intervenciones en países específicos, además de la prestación de apoyo a las organizaciones de trabajadores y empleadores, con miras a fortalecer las capacidades de los interlocutores sociales en la transición a la formalidad. Como parte del primer componente, durante los últimos dos años se han llevado a cabo varios proyectos de investigación.

Una serie de notas sobre diez países que mostraron los avances logrados en términos de reducir la informalidad revelaron que los países de la región, con el apoyo de la OIT y de otras organizaciones asociadas, han puesto en marcha políticas y estrategias de transición a la formalidad tanto mediante enfoques integrados como de políticas focalizadas¹. En la mayoría de los casos, las prácticas identificadas en los países estudiados se dieron en contextos favorables de crecimiento económico y creación de empleos formales. Así, la aplicación de políticas económicas que favorecen la creación de empleos formales resulta indispensable para fortalecer el efecto de otras políticas específicas en esta área. Los resultados de los estudios también indican que las estrategias de formalización requieren a su vez de políticas coordinadas de formalización –más que medidas aisladas – a fin de abordar este fenómeno altamente diverso y multidimensional.

Adicionalmente, en una serie de notas sobre la formalización de las micro y pequeñas empresas (MYPE) en cuatro países (Brasil, Chile, Colombia y Costa Rica) se exploraron las estrategias más comunes con miras a alcanzar este objetivo (simplificación de trámites administrativos, políticas fiscales, extensión del seguro social y mejoramiento de la inspección y el cumplimiento)². Se reveló que reducir la carga administrativa para las MYPE no es una medida eficaz si no se combina con un esfuerzo continuo por mejorar la competitividad mediante políticas y programas efectivos de desarrollo empresarial. Al mismo tiempo, es necesario crear las iniciativas correctas de cara a la formalización y complementarlas con políticas para mejorar la inspección y para hacer conciencia entre los empleadores y los trabajadores sobre las obligaciones y beneficios de la formalización.

En el estudio sobre los regímenes simplificados de impuesto único (“monotributo”) en Argentina, Brasil y Uruguay se analizaron las ventajas, limitaciones, y desafíos de tales regímenes como una medida eficaz para transitar hacia la formalidad. Estos regímenes combinan la simplificación de trámites administrativos (un único pago), reducciones de impuestos, aunado al acceso al sistema de seguridad social para los trabajadores de micro y pequeñas empresas y los trabajadores por cuenta propia³.

En la serie de Notas sobre las estrategias gubernamentales puestas en marcha para fortalecer la inspección del trabajo en seis países (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Perú y Uruguay) se concluyó que se requieren más esfuerzos para mejorar la cultura de cumplimiento. Aunado a un incremento en la cantidad de inspectores por trabajador, un aumento en la calidad de la inspección mediante soluciones tecnológicas puede contribuir a promover la formalización del empleo. Debido a que la mayoría de las experiencias se centran en el sector formal de la economía y se aplican a los empleados (trabajadores asalariados), la inclusión de otras categorías profesionales dentro del ámbito de la inspección laboral – en particular los trabajadores domésticos – continúa siendo un desafío.

Por último, en un estudio sobre las políticas de primer empleo se analiza cómo los primeros empleos de la población joven afectan sus transiciones laborales, así como sus trayectorias personales. Un inicio formal y con buenas condiciones de trabajo puede mejorar las condiciones en empleos futuros en al menos el 50 por ciento. Por lo tanto, crear las condiciones necesarias para un buen primer empleo es una variable de suma importancia para la política social, política y económica y el estudio se centra en los programas que tienen este objetivo.

La evidencia muestra que las experiencias aisladas en las que se aborda un solo aspecto de la problemática de la informalidad suelen tener resultados limitados. Por el contrario, cuando se pone en marcha un conjunto de políticas, por ejemplo mediante un enfoque integrado (las cuatro vías o dimensiones

1. Notas sobre Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, Jamaica, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_245882/lang-en/index.htm

2. http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_318177/lang-es/index.htm

3. http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_357452/lang-es/index.htm

Los conocimientos para los países de América Latina y el Caribe

de la intervención), se obtienen resultados más significativos. Si bien esto último incorpora un mayor grado de complejidad al momento de diseñar una estrategia de transición hacia la formalidad, se trata de un requerimiento indispensable para garantizar su eficacia y eficiencia ⁴.

En términos generales, los países han aplicado al menos cuatro políticas estratégicas para facilitar la transición a la formalidad. Estas retoman acciones para ampliar la capacidad de las unidades económicas de cumplir con las normas o reglamentos existentes (productividad); acciones para incrementar la capacidad de las economías para garantizar el cumplimiento con las normas (legislación, incentivos y supervisión). Esto se complementa con la necesidad de contar con medidas específicas para colectivos como los trabajadores asalariados, trabajadores por cuenta propia y trabajadores domésticos.

Este enfoque integrado no solo tiene un impacto positivo en la formalización, sino que además puede ser la fuente de ciclos virtuosos en materia de políticas públicas con miras a una mayor coordinación interinstitucional, menor complejidad en la legislación, mayor uso de las tecnologías, resignación de recursos humanos, etc.

Si bien en muchos países el empleo informal ha experimentado un declive durante un periodo de crecimiento económico sólido, en los sectores más afectados el avance resulta limitado y se requiere avanzar aún más para lograr una mayor formalización en los grupos de difícil acceso que se encuentran dentro de la economía informal. Es necesario mejorar los sistemas de medición y recopilación de datos a fin de contar con un conocimiento más preciso sobre la situación de los trabajadores por cuenta propia, en especial aquéllos que se mantienen en la informalidad.

Se requiere avanzar más en el análisis de la informalidad rural, por ejemplo en los casos en que abunda la mano de obra no calificada y en que no existen activos productivos, lo cual requiere de políticas específicas con aspectos del desarrollo de la economía local, formación adecuada, transferencia tecnológica, entre otros.

Además, la evaluación de los enfoques integrados es un tema pendiente. Es necesario contar con nuevas metodologías para evaluar el impacto de cada una de las estrategias aplicadas en la región de manera simultánea.



Objetivos

La OIT, trabajando en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) en Turín, el Departamento de Políticas de Empleo en la sede de la Organización en Ginebra y el programa FORLAC organizan, con el patrocinio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, un taller regional de intercambio de conocimientos (FRIC) en Lima, Perú, para los países de América Latina y el Caribe. El principal objetivo de este foro es promover el intercambio

de buenas prácticas y experiencias a escala regional sobre políticas dirigidas a facilitar las transiciones a la formalidad, con miras al desarrollo de capacidades nacionales para la formulación, puesta en marcha y vigilancia eficaz del marco integrado de políticas.

La actividad brinda un espacio para el diálogo e intercambio entre los mandantes de la OIT, con el fin de que los países de América Latina y el Caribe amplíen los conocimientos sobre lo que ha funcionado, analicen cómo se ha logrado esto, identifiquen los vacíos que es necesario llenar y valoren las condiciones de reproducción en otros países.

Más puntualmente, la actividad busca:

1. ampliar las capacidades técnicas de los participantes con respecto a las teorías, políticas y prácticas que funcionan desde el punto de vista de la formalización, exponiéndoles a conocimientos expertos e investigaciones sobre el tema, tanto en el ámbito nacional como en el internacional;
2. hacer un mapeo y divulgar los enfoques de política aplicados por los países participantes, así como sus prácticas en lo que respecta a la formalización;
3. extraer aprendizajes en cuanto a los enfoques y procesos exitosos basados en la evidencia que hayan sido adaptados a situaciones específicas en los países participantes;
4. discutir perspectivas novedosas en relación con la asistencia a los países en sus procesos de formalización.

Esta actividad forma parte de: i) el esfuerzo de FORLAC por apoyar las transiciones de la economía informal a la formal América Latina y el Caribe; y ii) una serie de actividades regionales de intercambio de conocimientos y aprendizaje que la OIT prevé realizar durante el periodo 2014-2015, las cuales se completarán con un foro mundial de intercambio de conocimientos sobre la transición a la formalidad, que se realizará en Turín en noviembre de 2015.

El foro se realizará una vez que – como se espera – concluya el proceso actual de elaboración de un nuevo instrumento de la OIT, a saber una recomendación sobre la transición de la economía informal a la formal, y el mismo sea adoptado en la CIT 2015. Este nuevo instrumento debe allanar el camino a la asistencia a los Estados Miembros con miras a la formulación y culmina el amplio trabajo de la Organización en este campo y en el del trabajo decente para todos.

En este contexto, el foro que se realizará representa una oportunidad extraordinaria para hacer un balance de la riqueza de conocimientos existentes en los países participantes, además de reflexionar sobre cómo promover en mayor medida la formalidad mediante políticas innovadoras que puedan ser vigiladas y evaluadas de forma eficiente para lograr un mayor impacto. La riqueza de información recolectada y discutida durante este foro se documentará y compartirá con los mandantes latinoamericanos, caribeños y de otras regiones para apoyar la difusión de buenas prácticas y de marcos integrales de política que sean innovadores, en el campo de la formalización.

4. http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_314469/lang-en/index.htm



Estructura y contenidos

Se explorarán los siguientes elementos constitutivos:

- marco integral de políticas para las transiciones hacia la formalidad en la región de ALC;
- creación de un ambiente y de las condiciones propicias para la formalización de las empresas, con especial énfasis en las MYPE;
- políticas macroeconómicas y de empleo que promuevan el empleo formal;
- marcos reglamentarios para la formalización: estrategias para su aplicación y cumplimiento;
- ampliación de la protección social a la economía informal.

En términos prácticos, se analizarán experiencias específicas de distintos países, a saber:

- Rutas hacia la formalización en América Latina y el Caribe: enfoque integrado en América Latina
- Políticas para la formalización de las MYPE: experiencias en ALC
- Medidas efectivas para abordar el empleo informal en empresas formales y para prevenir la informalización de los empleos de la economía formal
- Diseño de mecanismos innovadores de cumplimiento para la formalización
- Formalización de los jóvenes en la informalidad
- Mejoramiento de las condiciones de trabajo para los trabajadores domésticos
- Mejoramiento de las condiciones de trabajo para los trabajadores rurales

Adicionalmente, en el taller se abrirá un espacio para explorar las herramientas y metodologías que han sido utilizadas por los Estados Miembros latinoamericanos y caribeños para diseñar estrategias integrales centradas en el “cómo”: (herramienta de diagnóstico, vigilancia y evaluación, cómo diseñar políticas de formalización, investigación, entre otros).



Componente de aprendizaje a distancia

Es recomendable que los participantes se familiaricen con los conceptos y definiciones asociadas a la informalidad antes del foro. Un módulo de autoaprendizaje con tales contenidos se pondrá a disposición a través de la plataforma en línea del CIF-OIT que se creará exclusivamente para la actividad.



Grupos objetivo

El foro está dirigido a los mandantes de la OIT, así como a encargados de la formulación de políticas en diversos ámbitos y provenientes de instituciones públicas clave incluyendo ministerios (de trabajo, de hacienda, planificación, asuntos sociales, estadísticas...), investigadores, profesionales, así como al personal de organismos internacionales que trabaja en el campo de la formalización proveniente de los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Perú, República Dominicana, Uruguay, Jamaica y Santa Lucía.



Personal docente

Expertos y facilitadores de la OIT, CIF-OIT, instituciones peruanas (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT–, Ministerio de Producción y el Instituto Nacional de Estadísticas, INEI); así como expertos provenientes de los países participantes.



Idiomas

Español con interpretación al inglés



Solicitudes de inscripción

El formulario de nominación debe completarse en línea en las siguientes direcciones:

Español: <http://intranetp.itsilo.org/MIN/A258308/es>

Inglés: <http://intranetp.itsilo.org/MIN/A258308/en>

Las solicitudes en línea deben llenarse a más tardar el **15 de junio de 2015**.

Para mayor información es necesario contactar a:

CIF-OIT
informaleconomy@itsilo.org

FORLAC
ruizc@ilo.org

Copyright © Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, 2014. Todos los derechos reservados.
Proyecto gráfico: Luca Fiore – Impreso por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, Italia

A este papel fabricado por International Paper,  se le ha concedido la etiqueta ecológica de la Unión Europea N° reg. FR/011/002.

Anexo 2

lista de participantes

A258308

Transición a la formalidad

Foro regional de intercambio de conocimientos
para los países de América Latina y el Caribe

24/08/2015 – 28/08/2015



ARGENTINA

Nombre y apellido:	Sr. Pablo DRAGUN	1
Organización de Empleadores	UIA	
Cargo:	Economista Senior	
Dirección:	Av. De Mayo 1147 – 4to piso (1085), CABA, Argentina	
Tel. / móvil:	+541141242392	
Web:	www.uia.org.ar	
Correo electrónico:	pdragun@uia.org.ar pablodragun@hotmail.com	

ARGENTINA

Nombre y apellido:	Sr. Federico LUDUEÑA	2
Institución:	MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	
Cargo:	SUBSECRETARIO, SUBSECRETARÍA DE PROMOCIÓN DEL SECTOR SOCIAL DE LA ECONOMÍA	
Dirección:	AV. LEANDRO N. ALEM 638 - 1° PISO; 1001; C.A.B.A.-CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES; ARGENTINA	
Tel. / móvil:	0541143106391 / 0541166627176	
Correo electrónico:	fluduen@trabajo.gob.ar	

ARGENTINA

Nombre y apellido:	Sr. Guillermo ZUCCOTTI	3
Organización sindical	[CGT] CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES	
Institución:	UOCRA	
Cargo:	Asesor Secretaria Relaciones Internacionales	
Dirección:	Av Belgrano 1870; 1094; CABA; ARGENTINA	
Tel. / móvil:	+5401143847140	
Correo electrónico:	gzuccotti@uocra.org , gzuccotti@uocra.org	

BARBADOS

Nombre y apellido:	Sra. Gillian Danell ALLEYNE	4
Organización sindical	[BWU] BARBADOS WORKERS' UNION	
Cargo:	Senior Assistant General Secretary	
Dirección:	"Solidarity House" Harmony Hall, St. Michael; BB11000; Bridgetown; BARBADOS	
Tel. / móvil:	1-246-436-6079 / 1-246-234-2603	
Fax:	1-246-436-6496	
Correo electrónico:	admin@bwu.org.bb g.allyne@bwn.org.bb	

BARBADOS

Nombre y apellido:	Sr. Mark Anthony FRANKLIN	5
Institución:	Government of BARBADOS, Ministry of Labour, Social Security and Human Resource Development	
Cargo:	Chief Research and Planning Officer, Manpower Research and Statistical Unit	
Dirección:	Third Floor West Wing, Warrens Office Complex, Warrens, St. Michael, BARBADOS; BB12001; Bridgetown; BARBADOS	
Tel. / móvil:	1-246-310-1420 / 1-246-240-9115	
Fax:	1-246-425-0266	
Correo electrónico:	mfranklin@labour.gov.bb markfranklin1974@gmail.com	

BARBADOS

Nombre y apellido:	Sr. Colin Anthony WALCOTT	6
Organización de Empleadores:	Barbados Employers' Confederation	
Cargo:	Executive Director	
Dirección:	Braemar Court; Caja Postal: P. O. Box 33B; BB14000; Bridgetown; BARBADOS	
Tel. / móvil:	1-246-435-4753 / 1-246-233-2387	
Fax:	1-246-435-2907	
Correo electrónico:	tony@barbadosemployers.com tony.walcott@caribsurf.com	

BRASIL

Nombre y apellido:	Sr. Tiberiça bon FABIO	7
Organización sindical:	[CUT] CENTRAL UNICA DOS TRABALHADORES	
Cargo:	Advogado	
Dirección:	Rua Boa Vista 254, Conjunto 1204, São Paulo; BRASIL	
Tel. / móvil:	21089200	
Correo electrónico:	fabio.bon@crivelli.com.br sri@cut.org.br fabio.t.bon@gmail.com	

BRASIL

Nombre y apellido:	Sr. Paulo Sillas FREITAS PINHEIRO	8
Institución:	Ministério do Trabalho e Emprego	
Cargo:	Auditor-Fiscal do Trabalho - Chefe da Divisão de Planejamento e Avaliação - DPA, Departamento de Fiscalização do Trabalho - DEFIT/SIT/MTE	
Dirección:	Esplanada dos Ministérios; 70059-900; Brasília; BRASIL	
Tel. / móvil:	+55 61 2031-5034 / +55 61 8384-5000	
Correo electrónico:	paulo.sillas@mte.gov.br fiscal.paulo@gmail.com	

BRASIL

Nombre y apellido:	Sra. Lucimar SILVA LOPES COUTINHO	9
Organización de Empleadores	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE - CNT	
Cargo:	DIRETORA EXECUTIVA	
Dirección:	SAUS QUADRA 01 BLOCO J ALA B 10º ANDAR ED. CNT; 70.070-944; BRASÍLIA-DF; BRASIL	
Tel. / móvil:	55 61 2196.5701 / 55 61 8142.0433	
Correo electrónico:	lucimarcoutinho@itl.org.br lucimar_lopes2@hotmail.com	

CHILE

Nombre y apellido:	Sra. Lorena Eelisa FLORES SERRANO	10
Institución:	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	
Cargo:	Jefa Departamento de Estudios, Estudios	
Dirección:	Huerfanos 1273, Piso 6; 8340383; Santiago; CHILE	
Tel. / móvil:	+562227530462 / +569961213036	
Correo electrónico:	lfloress@mintrab.gob.cl	

CHILE

Nombre y apellido:	Sr. Pedro MUÑOZ PALOMINOS	11
Organización sindical	[CUT] CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES	
Institución:	Federación Nacional de trabajadores eventuales y transitorios de Chile	
Cargo:	Secretario de empleo, temporalidad e informalidad	
Dirección:	Alameda 1346; 8330166; Santiago; CHILE	
Tel. / móvil:	0223527600	
Correo electrónico:	pmunoz@cutchile.cl presidencia@cutchile.cl	

CHILE

Nombre y apellido:	Sr. Cristóbal VALDÉS SÁENZ	12
Organización de Empleadores	Confederación de la Producción y del Comercio	
Cargo:	Presidente de la Comisión Laboral de la Cámara Nacional de Comercio.	
Tel. / móvil:	02 23654000	
Correo electrónico:	crisval48@yahoo.com	

COLOMBIA

Nombre y apellido:	Sr. Jaime BOBADILLA ROMERO	13
Institución:	Ministry of Labour	
Cargo:	Asesor Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección	
Dirección:	Carrera 14 #99-33 Piso 12; 11001; Bogotá; COLOMBIA	
Tel. / móvil:	571 4893900 / 3108609067	
Correo electrónico:	jbobadilla@mintrabajo.gov.co jaboro55@hotmail.com	

COLOMBIA

Nombre y apellido:	Sra. Ofelia HERNANDEZ ARAQUE	14
Institución:	MINISTERIO DEL TRABAJO	
Cargo:	DIRECTORA TERRITORIAL, SANTANDER/ CALLE 31 13 71	
Dirección:	31; 680001; BUCARAMANGA; COLOMBIA	
Tel. / móvil:	6302356 / 3134529344	
Fax:	760308376	
Correo electrónico:	ofeliahernandez75@gmail.com ohernandeza@mintrabajo.gov.co	

COLOMBIA

Nombre y apellido:	Sr. Gustavo SUAREZ GUZMAN	15
Organización sindical:	[CUT] CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA	
Institución:	FECODE	
Cargo:	Primer Vicepresidente	
Dirección:	Carrera 13A 34-54; 110311; Bogotá, D.C.; COLOMBIA	
Tel. / móvil:	571 3381711 / 3153193999	
Fax:	571 3237550 ext.115	
Correo electrónico:	vicepresidencia1@cut.org.co gusman228@hotmail.com presidente@cut.org.co	

COLOMBIA

Nombre y apellido:	Sr. Christian Camilo VARGAS ISAZA	16
Organización de Empleadores:	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia / ANDI	
Cargo:	Consultor	
Dirección:	Calle 30 No 81-133; 05001000; Medellín; COLOMBIA	
Tel. / móvil:	2388231 / 3175170264	
Correo electrónico:	chcvargas87@gmail.com info@antelia.com.co	

COSTA RICA

Nombre y apellido:	Sr. Frank Alexander CERDAS NÚÑEZ	17
Organización de Empleadores	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado / UCCAEP	
Cargo:	Asesor Económico	
Dirección:	Calle 5, entre Avenida Central y Primera, frente a la sucursal del Banco Cathay, edificio de color azul de tres pisos.; Caja Postal: Calle 5, entre Avenida Central y Primera.; 10103; San José; COSTA RICA	
Tel. / móvil:	(506) 2258-1010 / (506) 8889-5666	
Fax:	(506) 2221-7230	
Correo electrónico:	fcaldas@uccaep.or.cr frankcerdasn@gmail.com	

COSTA RICA

Nombre y apellido:	Sra. Sandra Lorena CHACÓN FERNÁNDEZ	18
Institución:	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	
Cargo:	Asesora Legal - Despacho Ministro, Despacho Ministro	
Dirección:	Barrio Tournón, San José; Caja Postal: N.D.; 10133-1000 San José; San José; COSTA RICA	
Tel. / móvil:	(506)7290-2253 / (506)7290-2253	
Fax:	(506)2222-8085	
Correo electrónico:	sandra.chacon@mtss.go.cr schaconpronamype@gmail.com	

COSTA RICA

Nombre y apellido:	Sr. Maikol Giovanni HERNÁNDEZ ARIAS	19
Organización sindical	[CTRN] CONFEDERACION DE TRABAJADORES RERUM NOVARUM	
Cargo:	Secretario de Relaciones Públicas y Comunicación	
Dirección:	Barrio Escalante de la Rotonda el Farolito 250 metros este.; Caja Postal: San José; 7-1100-1000; San José; COSTA RICA	
Tel. / móvil:	+506 2283 26 47	
Fax:	+506 2234 22 82	
Correo electrónico:	hernandezmaikol@yahoo.es ctrn@ice.co.cr sintracoba1@gmail.com	

ECUADOR

Nombre y apellido:	Sr. Diego Fernando CANO MOLESTINA	20
Organización sindical	Unión Sindical del Sector Público Ecuatoriano	
Cargo:	Coordinador	
Dirección:	Río de Janeiro 407 y Juan Larea; 170402; Quito; ECUADOR	
Tel. / móvil:	(593)022547935 / (593)98494543	
Fax:	(593)022547935	
Correo electrónico:	diefer_cano@yahoo.es veronica.montufar@world-psi.org dieferc@yahoo.es	

ECUADOR

Nombre y apellido:	Sr. Guillermo Celso OGLIETTI	21
Institución:	Centro de Estudios del Trabajo - Ministerio del Trabajo Ecuador	
Cargo:	Director, Centro de Estudios del Trabajo	
Dirección:	Jose Arizaga E3-24 5to piso; Caja Postal: y Coronel Conor Edif. Secap; 170135; Quito; ECUADOR	
Tel. / móvil:	593 3944000 ext650 / 593 996464881	
Correo electrónico:	guillermo_oglietti@trabajo.gob.ec goglietti@gmail.com	

ECUADOR

Nombre y apellido:	Sra. Daniela MORENO PLACENCIA	22
Organización de Empleadores:	CÁMARA DE INDUSTRIAS Y PRODUCCIÓN CIP	
Cargo:	TÉCNICA EN MACROECONOMÍA Y FINANZAS	
Dirección:	DIRECCIÓN TÉCNICA	
Tel. / móvil:	+59322452500 - +593998579079	
Fax:	+59322448118	
Web:	www.cip.org.ec	
Correo electrónico:	dmoreno@cip.org.ec daniela.morenoplacencia@gmail.com	

HONDURAS

Nombre y apellido:	Sr. Luis Alonso RIVERA	23
Organización sindical:	[CTH] CONFEDERATION OF WORKERS OF HONDURAS	
Institución:	asociacion nacional de vendedores independientes de honduras ,ANAVIH	
Cargo:	secretario de asuntos cooperativos	
Dirección:	san pedro sula cortes 7 calle s0 barrio lempira local #6; Caja Postal: no tiene; no tiene; san pedro sula; HONDURAS	
Tel. / móvil:	50425500310 / 33108413	
Fax:	50425500310	
Correo electrónico:	luis_alonso_rivera@yahoo.es anavih_cth@yahoo.es	

JAMAICA

Nombre y apellido:	Sra. Gillian Renee CORRODUS	24
Organización sindical:	[JCTU] JAMAICA CONFEDERATION OF TRADE UNIONS	
Institución:	Jamaica Civil Service Association	
Cargo:	VP - Affiliate Union	
Dirección:	10 Caledonia Avenue; 0000; Kingston 5; JAMAICA	
Tel. / móvil:	876-509-0096 / 876-551-0266	
Fax:	876-926-2042	
Correo electrónico:	gcorrodus1@gmail.com jacisera@cwjamaica.com	

MÉXICO

Nombre y apellido:	Sra. Flora Patricia MARTINEZ CRANSS	25
Institución:	Ministry of Labour	
Cargo:	SUBSECRETARIA DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL,	
Dirección:	Paseo de la Reforma No. 93, piso 12; 06030; DISTRITO FEDERAL; MÉXICO	
Tel. / móvil:	5520005372 / 0445545258384	
Correo electrónico:	patricia.cranss@stps.gob.mx pmcranss@gmail.com	

MÉXICO

Nombre y apellido:	Sr. José felipe RAZO DIAZ	26
Organización sindical:	[UNT] UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES	
Institución:	SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA	
Cargo:	Comisión de Relaciones	
Dirección:	RIO NEVA #16; 06500; México D.F; MÉXICO	
Tel. / móvil:	525551401479 / Cel - 525591891668	
Correo electrónico:	feliperd@strm.org.mx feliperd@strm.org.mx ifrazodiaz@outlook.com	

MÉXICO

Nombre y apellido:	Sra. Norma Angélica RODRÍGUEZ DE ENRÍQUEZ	27
Institución:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	
Cargo:	Coordinadora de Asesores, Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral	
Dirección:	Paseo de la Reforma No. 93 Col. Tabacalera; 06030; México; MÉXICO	
Tel. / móvil:	5520005300 Ext. 63124 5554354877 cel of. 20005324 Directo	
Correo electrónico:	norma.rodriquez@stps.gob.mx	

PERÚ

Nombre y apellido:	Sr. José Luis ALTAMIZA NIETO	28
Organización de Empleadores:	CONFIEP	
Cargo:	GERENTE DE DESARROLLO	
Dirección:	LOMA DE LOS SUSPIROS 326 TORRE D-601; Caja Postal: LIMA 33; LIMA 33; LIMA; PERÚ	
Tel. / móvil:	014152555 / 997270358	
Correo electrónico:	JALTAMIZA@CONFIEP.ORG.PE JALTAMIZA@GMAIL.COM	

PERÚ

Nombre y apellido:	Sr. Eduardo ALVAREZ PIO	29
Institución:	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)	
Cargo:	Asesor de la Secretaría General	
Dirección:		
Tel. / móvil:	945071464/982508350	
Correo electrónico:	evalvarez@sunafil.gob.pe ; pci@sunafil.gob.pe	

PERÚ

Nombre y apellido:	Sr. Julio C. BARRENECHEA C.	30
Organización de Empleadores:	CONFIEP	
Cargo:		
Dirección:		
Tel. / móvil:		
Correo electrónico:	jbarrenechea@snmpe.org.pe	

PERÚ

Nombre y apellido:	Sr. Juan Ronny Flores CACERES	31
Institución:	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	
Cargo:	Especialista en Políticas de Empleo	
Dirección:		
Tel. / móvil:	995222124	
Correo electrónico:	rflores@trabajo.gob.pe	

PERÚ

Nombre y apellido:	Sra. Rosio FLORES GUZMAN	32
Institución:	CONSEJO NACIONAL DE LA COMPETITIVIDAD	
Cargo:	RESPONSABLE DE LA LINEA ESTRATÉGICA DE CAPITAL HUMANO, JR. ANCASH 257 CERCADO DE LIMA	
Dirección:	Jr. Ancash 257, Cercado de Lima; 01; Lima; PERÚ	
Tel. / móvil:	051-3115930 / 990348938	
Correo electrónico:	rfloresg@mef.gob.pe	

PERÚ

Nombre y apellido:	Sra. Erika FUERTES AMPUERO	33
Institución:	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	
Cargo:	ASESORA DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS DE INSPECCIÓN DE TRABAJO	
Dirección:	LIMA, SALAVERRY S/N	
Tel. / móvil:	051- 1-6306000 / 959827821	
Correo electrónico:	efuertes@trabajo.gob.pe erika.fuertes@gmail.com	

PERÚ

Nombre y apellido:	Sr. Miguel Angel JULCA BABARZY	34
Organización sindical:	[CATP] CENTRAL AUTONOMA DE TRABAJADORES DEL PERU	
Institución:	Sindicato Nacional de Inspectores de la Superintendencia de Fiscalización Laboral	
Cargo:	Afiliado	
Dirección:	Avenida Cuzco 1080, Sa Miguel, Lima; Caja Postal: 00000; 000; Lima;	
Tel. / móvil:	997960898 / 997960898	
Correo electrónico:	mjulcab@sunafil.gob.pe direccion.sisunafil@gmail.com migueljulcababarzy@hotmail.com	

PERÚ

Nombre y apellido:	Sra. Angélica MATSUDA MATAYOSHI	35
Institución:	Consejo Nacional de la Competitividad - Ministerio de Economía y Finanzas	
Cargo:	Directora Ejecutiva, Secretaría Técnica - Dirección Ejecutiva	
Dirección:	Jr. Ancash 259; Lima 1; Lima; PERÚ	
Tel. / móvil:	16105903	
Correo electrónico:	amatsuda@mef.gob.pe	

PERÚ

Nombre y apellido:	Sr. Miguel Angel NUÑEZ DEL PRADO REYNOSO	36
Institución:	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	
Cargo:	especialista legal, Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral	
Dirección:	calle A Mz G Lote 13 Asoc. Guadalupe S.J.M; Caja Postal: Mz G Lote 13; 01; Lima; PERÚ	
Tel. / móvil:	943430473	
Correo electrónico:	angelito344@hotmail.com mnunez@trabajo.gob.pe	

PERÚ

Nombre y apellido:	Sr. Guillermo Antonio ONOFRE FLORES	37
Organización sindical:	[CUT] CONFEDERACION UNITARIA DE TRABAJADORES DE PERU	
Institución:	FEDERACION DE ESTIBADORES TERRESTRES Y TRANSPORTISTAS MANUALES DEL PERU	
Cargo:	Secretario General	
Dirección:	JR. OROYA 224 - CERCADO DE LIMA; Caja Postal: 3578 -; 9834-01; LIMA; PERÚ	
Tel. / móvil:	01 472 3691 / 990231306	
Correo electrónico:	guillermo.onofre2007@gmail.com guillermo.onofre2007@mail.com fettramap@hotmail.com	

PERÚ

Nombre y apellido:	Sr. Ricardo Enrique PAJUELO BUSTAMANTE	38
Institución:	SUNAFIL	
Cargo:	SECRETARIO GENERAL de la SUNAFIL	
Dirección:	Av. Salaverry 655, piso 5, Jesus Maria	
Tel. / móvil:	3902800/ 999963249	
Correo electrónico:	rpajuelo@sunafil.gob.pe ricardopajuelob@hotmail.com	

PERÚ

Nombre y apellido:	Sr. Hernán PENA	39
Institución:	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	
Cargo:	Director General de Política de Inspección de Trabajo	
Dirección:	Av. Salaverry 655, piso 5, Jesus Maria	
Tel. / móvil:	3902800	
Correo electrónico:		

PERÚ

Nombre y apellido:	Sra. Carola Gabriela PERALTA CARRERA	40
Institución:	MINISTERIO DE TRABAJO, DIRECCION GENERAL DE TRABAJO	
Cargo:	ABOGADO ASESOR	
Tel. / móvil:	630-6000 anexo 3016	
Correo electrónico:	a20020999@pucp.pe	

PERÚ

Nombre y apellido:	Sra. Raquel REBOLLEDO	41
Organización sindical:		
Institución:	Consejo Nacional de la Competitividad - Ministerio de Economía y Finanzas	
Cargo:	Responsable de la línea Desarrollo Productivo y Empresarial	
Tel. / móvil:	51-993498003	
Correo electrónico:	rrebolledo@mef.gob.pe raquelrebolledo1@gmail.com	

PERÚ

Nombre y apellido:	Sra. Janet ROMERO SANTOS	42
Cargo:	Consultora Independiente OIT	
Tel. / móvil:	997 1767676	
Correo electrónico:	janeju06@gmail.com	

REPÚBLICA DOMINICANA

Nombre y apellido:	Sr. Pablo MARTINEZ MARTINEZ	43
Organización sindical:	[CNUS] CONFEDERACIÓN NACIONAL DE UNIDAD SINDICAL	
Cargo:	SECRETARIO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL	
Dirección:	JUAN ERAZO NO. 2; 10412; SANTO DOMINGO; REPÚBLICA DOMINICANA	
Tel. / móvil:	Oficina 8092212158 / 809-221-2158 / Movil : 8298853262	
Correo electrónico:	pablomartinez1911@hotmail.com cnus.cnus@gmail.com administrativo@fotpecons.gov.do	

REPÚBLICA DOMINICANA

Nombre y apellido:	Sr. Pedro Radhamés RODRÍGUEZ VELÁZQUEZ	44
Organización de Empleadore:	Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM)	
Cargo:	Director Ejecutivo	
Dirección:	Abraham Lincoln 1003. Torre Biltmore. Suite 501; 00000; Santo Domingo; REPÚBLICA DOMINICANA	
Tel. / móvil:	809-683-0013 / 809-350-2460	
Fax:	809-566-0879	
Correo electrónico:	p.rodriquez@copardom.org prrv@hotmail.com	

REPÚBLICA DOMINICANA

Nombre y apellido:	Sr. Winston Antonio SANTOS UREÑA	45
Institución:	CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL	
Cargo:	VICEMINISTRO PARA SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS LABORALES	
Dirección:	AVE. JIMENEZ MOYA NO. 03; Caja Postal: CENTRO DE LOS HEROES; 10101; SANTO DOMINGO; REPÚBLICA DOMINICANA	
Tel. / móvil:	18095354404 / 18296790360 809-756-9797	
Fax:	18095346280	
Correo electrónico:	winston.santos@mt.gob.do wsantos_16@hotmail.com	

URUGUAY

Nombre y apellido:	Sr. José Luis BAUMGARTNER LINARI	46
Institución:	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	
Cargo:	Director Nacional de Seguridad Social, Dirección Nacional de Seguridad Social	
Dirección:	25 de Mayo 737 piso 3; 11000; Montevideo; URUGUAY	
Tel. / móvil:	00598 1928 / 00598 99 919989	
Correo electrónico:	jbaumgartner@mtss.gub.uy jbaum@adinet.com.uy	

URUGUAY

Nombre y apellido:	Sr. Carlos CLAVIJO PERCOVICH	47
Organización sindical:	[PIT-CNT] CONVENCION NACIONAL DE TRABAJADORES	
Cargo:	INTEGRANTE EN LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN EL BPS	
Dirección:	JACKSON 1283; 11200; MONTEVIDEO; URUGUAY	
Tel. / móvil:	(+598) 2409 6680 - (+598) 2409 2267 Fax: (+598) 2400 4160	
Correo electrónico:	carcableuy@gmail.com contacto@pitcnt.org.uy	

URUGUAY

Nombre y apellido:	Sra. Valentina REY DA COSTA	48
Organización de Empleadore:	Cámara de Industrias del Uruguay	
Cargo:	Analista económico	
Tel. / móvil:	5982 6040464 int.110 -	
Correo electrónico:	vrey@ciu.com.uy valereydac@hotmail.com	

