



OBSERVATORIO LABORAL DE LAS AMÉRICAS



INFORME 24

MAPEO SOBRE ESTRATEGIAS DE TRANSICION A LA FORMALIDAD EN 4 PAISES DE LA REGION

**BRASIL, COSTA RICA, PERÚ
Y REPUBLICA DOMINICANA**



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE
TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS



CONFEDERACIÓN
SINDICAL
INTERNACIONAL

CON EL APOYO DE:

WSM
We Social Movements



Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas - CSA

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA:

Fred Redmond - **Presidente**

Francisca Jiménez - **Presidenta Adjunta**

Toni Moore - **Presidenta Adjunta**

Rafael Freire Neto - **Secretario General**

Cícero Pereira da Silva - **Secretario de Formación y
Educación Sindical**

Kaira Reece - **Secretaria de Desarrollo Sustentable**

Nallely Domínguez - **Secretaria de Políticas Sociales**

Contenido y Redacción:

Antonio Montero e Isamar Escalona

Revisión y Edición:

Equipo CSA

Diseño gráfico y diagramación:

Gervasio Della Ratta

Todos los derechos reservados © 2024.

Confederación Sindical de Trabajadores y
Trabajadoras de las Américas Buenos Aires

404/406, CP 11000, Montevideo, Uruguay,
www.csa-csi.org

Diciembre 2024.

CONTENIDO:

Presentación	Pág. 4
I. Introducción	Pág. 6
II. Metodología de la realización del mapeo	Pág. 8
III. Contexto regional de la informalidad laboral: características y modalidades actuales considerando los cambios en el mundo del trabajo	Pág. 10
IV. La Recomendación 204 de la OIT y sus implicaciones para los países. La Estrategia FORLAC (1 y 2) en la región, sus avances y desafíos	Pág. 15
V. Sistematización de Planes o Estrategias Nacionales (sindicales o tripartitos) para avanzar en la formalización laboral	Pág. 19
Brasil	Pág. 20
Costa Rica	Pág. 30
Perú	Pág. 37
Rep. Dominicana	Pág. 50
VI. Recomendaciones para profundizar las estrategias de transición de la informalidad a la formalidad	Pág. 58
Referencias bibliográficas	Pág. 62

Presentación

La Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas – CSA – con apoyo de un proyecto de cooperación con We Social Movements (WSM) de Bélgica ha realizado un mapeo sobre estrategias de transición a la formalidad en 4 países de la región (Brasil, Costa Rica, Perú y República Dominicana).

El proyecto con WSM tiene como objetivos:

- Promover el reforzamiento común a través del aprendizaje, el desarrollo de capacidades y la capitalización, sobre la cual desarrollar trabajo conjunto de incidencia y/o a través de la formación, de intercambio y de investigaciones sobre los derechos laborales y el derecho a la protección social y los otros temas pertinentes (como la seguridad en los lugares de trabajo, cadenas globales, financiación de la protección social con enfoque para mujeres, empoderamiento de los jóvenes en los sindicatos, salud integral en todas las políticas, cuestiones ambientales y ODS).
- Desarrollar acciones políticas comunes a nivel nacional, regional y/o internacional a favor de políticas de respeto de los derechos laborales y del derecho a la protección social y del reconocimiento de los movimientos sociales en el desarrollo, implementación y seguimiento de estas políticas.

El mapeo se hace en el marco del Observatorio Laboral de las Américas (OLA), plataforma que presenta la voz de la clase trabajadora de la región reflejando sus luchas, sus demandas y propuestas, además de ser un espacio de investigación a partir de datos e informaciones sindicales y oficiales, que apoya los procesos de fortalecimiento, transformación, educación comunicación y acción sociopolítica sindical en las Américas y que reivindica la importancia del sindicalismo como sujeto de la democracia.

Al presentar esta publicación, se pretende hacer una contribución para reforzar las políticas de la CSA sobre informalidad laboral y transición hacia la formalización, así como las acciones concretas de las afiliadas en cada país participante de esta iniciativa, al tiempo de dar respuesta a los objetivos del proyecto con WSM.



I. Introducción

En las últimas décadas América Latina y el Caribe ha presentado una fragilidad de los sistemas productivos que les limita para ofrecer empleo formal a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras y donde la informalidad sigue siendo una de las características más persistentes, negativas y preocupantes del mundo laboral en la región. Los datos muestran que para mediados de 2023 la tasa de informalidad regional (promedio de 11 países) fue de 48%, apenas mínimamente inferior al registro de 2019 (49 %),¹ lo que habla de una realidad persistente y que se ha instalado de manera permanente en el mundo del trabajo.

Para la CSA, las/os trabajadoras/es en condición de informalidad, junto a la concentración del ingreso y las desigualdades sociales son una de las características más preocupantes de nuestras sociedades. Dentro de esa realidad, las mujeres son más afectadas que los hombres por la informalidad, y la desigualdad de género y étnico-racial, la pobreza y la informalidad tienden a estar estrechamente relacionadas. Por parte de las juventudes trabajadoras, predomina una inserción laboral en empleos temporales, en situación de informalidad, con alta rotación, a través de servicios de tercerización o de plataformas digitales, entre otros.

En la Hoja de Ruta de Fortalecimiento y Transformación Sindical 2021-2025, la CSA considera que la informalidad en el continente es la que presenta mayor diversidad de vulnerabilidades.

1. OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Panorama Laboral 2023, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2023, OIT, pág. 60.

Resulta sumamente necesario incorporar a estas personas trabajadoras en condiciones de informalidad al sindicalismo: a los trabajadores y las trabajadoras en condiciones de tercerización, eventuales, y trabajadores/as por cuenta propia, a quienes están en relación de dependencia, o a quienes son objeto de las nuevas tendencias desreguladoras de las empresas transnacionales asociadas a las aplicaciones y plataformas digitales. Profundizar en el análisis de la informalidad y lograr incorporar todos estos colectivos a las organizaciones sindicales es fundamental para crecer incluyendo a la diversidad de la clase trabajadora y fortalecer a los sindicatos.

La CSA, al realizar este mapeo sobre estrategias de transición a la formalidad con sus afiliadas de 4 países de la región (Brasil, Costa Rica, Perú y República Dominicana), se propone dar cuenta de los avances y desafíos que se han presentado, teniendo presente la visión sociopolítica del sindicalismo de las Américas, la Hoja de Ruta de Fortalecimiento y Transformación Sindical, así como lo establecido en la Recomendación 204 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en iniciativas como **FORLAC 2.0**



II. Metodología de la realización del mapeo

Para analizar las estrategias de transición a la formalidad en Brasil, Perú, República Dominicana y Costa Rica, es importante considerar algunos elementos conceptuales como puntos de partida, tomando como referencia la iniciativa de la OIT, FORLAC 2.0. En ella se afirma que:



“Para reducir la informalidad se requiere un crecimiento robusto, inclusivo y sostenible, acompañado de un marco integrado de políticas públicas, adaptado a la realidad de cada país, que favorezca la creación y retención de empleo formal, así como el tránsito de trabajadores y unidades económicas hacia la formalidad. Ello, en el marco del respeto, la promoción y la puesta en práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como lo indica la Recomendación 204 de la OIT”².

2. OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Estrategia de Formalización para América Latina y el Caribe 2024-2030, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024, OIT pág. 10

Coincidiendo con lo que afirma la misma FORLAC, es preciso reconocer que en la región existe una limitada efectividad de las políticas y estrategias de formalización. En la mayoría de los casos ello responde a cuatro errores comunes que han impedido avanzar más rápidamente en materia de formalización en América Latina y el Caribe:



- a)** La existencia de políticas inconexas y/o que no cuentan con un objetivo explícito de impulso a la formalización.
- b)** Desarrollo de políticas sesgadas en beneficio de los sectores formales de la economía y, por ende, que no responden a la heterogeneidad de los distintos tipos de unidades económicas y de trabajadores/as en condiciones de informalidad.
- c)** Presencia de instituciones débiles, con insuficientes recursos y que no actúan de manera coordinada.
- d)** Una limitada representación de los propios sectores informales en el diseño y puesta en marcha de las estrategias de formalización .

De ahí la importancia de realizar este mapeo para identificar las principales estrategias de transición a la formalidad en los cuatro países de las Américas antes mencionados. Para ello, se han recopilado experiencias a partir de fuentes secundarias nacionales relacionadas con normas o políticas públicas o sectoriales; entrevistas a líderes/as sindicales de cada país y referencias analíticas a iniciativas regionales. Con todo ello, se ha buscado identificar

avances, limitaciones y aportar algunas recomendaciones en el accionar sindical sociopolítico de incidencia en la transición de la informalidad a la formalidad y frente a las nuevas formas del mundo del trabajo que inciden en el surgimiento de otras formas de informalidad y precariedad laboral.

3. Idem.

III. Contexto regional de la informalidad laboral:

características y modalidades actuales considerando los cambios en el mundo del trabajo.

↳ *Tendencias sobre la informalidad en la región y en los países priorizados*

La informalidad en América Latina y el Caribe, como realidad y fenómeno creciente en el mundo del trabajo, está presente en el empleo informal, en algunos sectores dentro del trabajo formal que carecen de los derechos para su debida formalización, en unidades económicas informales y en nuevas y crecientes modalidades como las plataformas, el trabajo doméstico, trabajos tercerizados, entre otras variantes. Lo cierto es que la informalidad laboral afecta a uno de cada dos trabajadores en América Latina y el Caribe y presenta indicadores estacionarios o crecientes, con muy pocos momentos a la baja.

Por otra parte, cifras de la CEPAL al 2022, ubican la tasa de ocupación informal promedio de la región en 48,7% con una mínima reducción respecto al 2021 que estaba en 48,8%. Constatan que la ocupación en la informalidad se redujo en 8 de 11 países de los que se dispone de información, mientras en tres países hubo un alza en la tasa de informalidad, siendo el más alto Argentina con 4,1%, seguido de Ecuador con 0,7% y Chile con 0,1%. En los países prioritarios para este mapeo, el indicador se redujo en ese mismo período en Brasil y Perú en -1,0%, en Costa Rica -1,7% y en la República Dominicana en -0,6%⁴.

4. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Hacia la creación de mejor empleo en la pospandemia", Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 28 (LC/TS.2023/70), Santiago, 2023 págs. 14.15



Un dato relevante tiene que ver con la brecha de género en cuanto a cantidad y calidad de los empleos. Según el BID, a lo largo del período de 2010 a 2022 la brecha en cantidad y calidad del empleo entre hombres y mujeres se mantiene con una diferencia importante (23,1 puntos mayor en 2010 para los hombres que para las mujeres y 20,3 puntos en 2022)⁵ mostrando cierta reducción, quizá por el éxito marginal de los esfuerzos por cerrar la brecha de género en el mundo laboral a lo largo del tiempo. A ese ritmo, el Índice para

las mujeres tardaría más de 47 años en alcanzar el nivel de calidad y cantidad del empleo que tienen los hombres para 2022. Este dato, llama a reflexionar sobre los grandes déficits y retos que se mantienen en materia del cierre de las brechas de género en cuanto a cantidad y calidad de los empleos, una de las tareas estratégicas del sindicalismo de las Américas.

5. BID, índice supra cit pág. 4-5

↳ *Tradicional y nuevas formas de informalidad laboral*

Ya en 2015, la CSA, como parte de los esfuerzos en la autorreforma sindical, realizó un informe sobre el estado de situación del **Trabajo Autónomo (TA)**, que engloba otras categorías: “auto-empleado”, “artesanos” (aplicado para referirse al TA productor, diferenciado del comerciante, así como para casos específicos como: pescadores y mineros), e incluso la arcaica expresión “buhoneros”.

En algunos países, el sindicalismo también recurría a denominaciones más técnicas, que se vinculaban con los marcos jurídicos existentes, conceptualizándolos así como “**trabajo no dependiente**”, en el caso de Venezuela, “**trabajo no asalariado**”, en México, y “**trabajo no subordinado**”, en Cuba.

En general, dentro de esta categoría era usual también referirse a “pequeños comerciantes” o “pequeños productores” y se reconocía en los análisis que el sindicalismo también representa a los “profesionales liberales”, combinando situaciones de autonomía y dependencia. También se refería a una segunda gran vertiente terminológica utilizada por el sindicalismo para referirse al TA como es la de “informalidad”⁶.

Profundizando sobre la evolución de la informalidad, desde la perspectiva de la CEPAL (*L. Abramo, CEPAL 2021*) se ha tomado como referente para el análisis el concepto de **heterogeneidad estructural** entendido como la coexistencia, en una misma economía, de sectores productivos que serían característicos de las economías en distintos momentos de su desarrollo, junto con un gran peso relativo de sectores de baja productividad.

6. CSA, Formalización: organización sindical y diálogo social del trabajo autónomo. Campaña Continental Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical, con apoyo de OIT/ACTRAV, 2015, pág. 9



En su lógica de análisis identifica tres sectores:

- ◆ El tradicional, con bajos niveles de productividad e ingresos;
- ◆ El moderno, caracterizado por actividades fundamentalmente exportadoras, grandes empresas y niveles significativamente más elevados de productividad
- ◆ Uno intermedio, caracterizado por niveles intermedios de productividad, o sea, niveles próximos a la productividad media de la economía.

En esa descripción, la informalidad laboral y la organización productiva son una característica central de los sectores de baja productividad que, en el marco de la heterogeneidad productiva existente en los países de América Latina, son los que generan la mayor parte del empleo ⁷.

7. L. Abramo, "Políticas para enfrentar los desafíos de las antiguas y nuevas formas de informalidad en América Latina", serie Políticas Sociales, N° 240 (LC/TS.2021/137), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021, págs. 11-12.

↳ *Implicaciones de la informalidad para las trabajadoras y trabajadores en materia de derechos fundamentales*

Es innegable que las Américas sigue enfrentando una débil generación de empleos de calidad, mostrada con las altas tasas de informalidad, el incumplimiento de mucha de la legislación laboral, una productividad insuficiente, con ciclos económicos que afectan el desempeño de las empresas, la calidad de los empleos, las condiciones laborales y la situación social de mediano y largo plazo ⁸.



Muchas mujeres se insertan al mercado laboral en trabajos por cuenta propia que les permita manejar horarios y compatibilizar el trabajo con actividades no remuneradas. Existe un alto grado de informalidad que impacta de forma adversa en el alcance del salario mínimo legal. El mayor acceso de las mujeres al mundo laboral no ha sido acompañado por una mejor distribución de trabajos en el seno de los hogares ⁹.

En el aspecto etario, en la región la informalidad afecta a 7 de cada 10 jóvenes. Esto tiene un impacto no solo en la calidad del empleo de las juventudes, sino también que posterga el comienzo de sus cotizaciones a la seguridad social ¹⁰.

Uno de los grandes desafíos para el movimiento sindical, es la inclusión de las personas trabajadoras de los diferentes sectores de la informalidad, organizarlos, fortalecer sus capacidades de reivindicación y conquista de derechos fundamentales en igualdad de condiciones, al tiempo de avanzar en las estrategias de transición de la condición de informalidad a la formalidad. Es necesario reconocer que la clase trabajadora es diversa. En ese sentido, los sindicatos y centrales o confederaciones sindicales deben ser actores protagónicos en la procura de la protección social universal como elemento fundamental de la formalización laboral, por lo que la lucha sindical tiene una perspectiva siempre relevante para el conjunto de la sociedad.

8. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Panorama Laboral 2023, pág. 92

9. Ibid, págs.96-97

10. Ibid, pág. 98

IV. La Recomendación 204 de la OIT y sus implicaciones para los países.

La Estrategia FORLAC (1 y 2) en la región, sus avances y desafíos.

↳ *La R204 de la OIT: principales componentes y la necesidad de incidencia sindical en la aplicación de la misma*

La R240 (Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en junio de 2015, siendo el primer instrumento internacional que se refiere específicamente a la economía informal ¹¹. Esto habla de la enorme importancia que este colectivo de trabajadoras/es y su realidad ha adquirido para el mundo del trabajo a nivel global, en razón de representar, al menos en el caso de América Latina y el Caribe, al 50% de la fuerza laboral. Es importante destacar la participación organizada y coordinada de las organizaciones sindicales CSI-CSA, Federaciones Sindicales Internacionales y otras organizaciones de trabajadoras/es en este proceso para incidir y tener una

Recomendación que respondiera a las necesidades de la clase trabajadora en condiciones de informalidad.

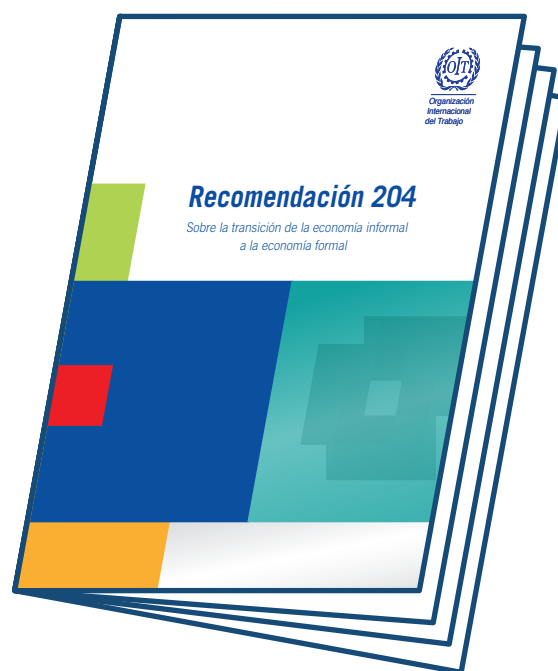
La Recomendación define como sus **objetivos** aportar orientaciones a los miembros de la OIT (empleadores, trabajadores, gobiernos) para facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas desde la economía informal a la economía formal, respetando los derechos fundamentales del trabajo y garantizando oportunidades de seguridad de los ingresos, medios de sustento y emprendimiento.

En cuanto al **ámbito de aplicación**, la R204 utiliza la categoría de economía informal que hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas

11. Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204): Guía para los trabajadores / Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). - Ginebra: OIT, 2017. ción del ingreso.

por los/as trabajadores/as y las unidades económicas que — en la legislación o en la práctica — no están suficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto. Incluye a todas las empresas, los empresarios y los hogares, y en particular a quienes poseen y explotan unidades económicas en la economía informal, como los trabajadores por cuenta propia; los empleadores, y los miembros de cooperativas y de unidades de la economía social y solidaria; los trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en unidades económicas de la economía formal o de la economía informal; los trabajadores asalariados con empleos informales que trabajan en empresas formales o en unidades económicas de la economía informal, o bien para ellas, incluyendo, entre otros, a los que están en situación de subcontratación o que trabajan en cadenas de suministro, o en hogares como trabajadores domésticos remunerados, y los trabajadores cuyas relaciones de trabajo no están reconocidas o reguladas¹².

Según cambian las prácticas en el modelo productivo, **han surgido nuevas y variados tipos de informalidad laboral** (trabajadores de comercio, de plataformas, del trabajo doméstico o de hogares, profesionales independientes, tercerizados de medianas o grandes empresas e incluso de las



Cadenas Globales de Producción, campesinos y de la agroindustria, del teletrabajo, del transporte de carga o pasajeros, Buhoneros, Vendedores y Pescadores Artesanales, Vendedores de Ropa Usada, entre otra gran diversidad de ocupaciones).

Para todas estas personas trabajadoras, la R204 reconoce las importantes repercusiones en sus derechos laborales, sabiendo, además, que la mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal en toda esta variedad de sectores, no lo hacen por elección, en vista de que la informalidad tal cómo hemos mencionado, tiene múltiples causas, la mayoría de carácter estructural.

12. Ibid, págs. 2-3

↳ **FORLAC 1 y 2: importancia de estas iniciativas y avances considerando la valoración de las organizaciones sindicales nacionales y la CSA**

Ante la necesidad de avanzar en la transición a la formalización, en el año 2013 la OIT creó el Programa de Formalización Laboral para América Latina y el Caribe-FORLAC. Su objetivo fue apoyar a los gobiernos y actores sociales en consolidar políticas y estrategias para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal en la región. Se reconocía que, para reducir la informalidad en forma significativa sería necesaria una gran alianza de todos los actores involucrados en el desarrollo de nuestros países.

En términos valorativos, se puede afirmar que el esfuerzo realizado a partir de esa primera etapa de FORLAC, contribuyó para que la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), adoptara la R204 en junio de 2015. Igualmente se destaca el aporte de la primera edición del FORLAC para el avance de los procesos nacionales en países focales como, Brasil, República Dominicana y Costa Rica.

El objetivo general de esta nueva fase de la propuesta FORLAC 2.0, es *“Estructurar y fortalecer la respuesta integrada y coherente de la OIT acorde a las necesidades de sus constituyentes para la transición a la economía*



formal en América Latina y el Caribe para el periodo 2024-2030, con la finalidad de contribuir al logro del trabajo decente y la justicia social”.

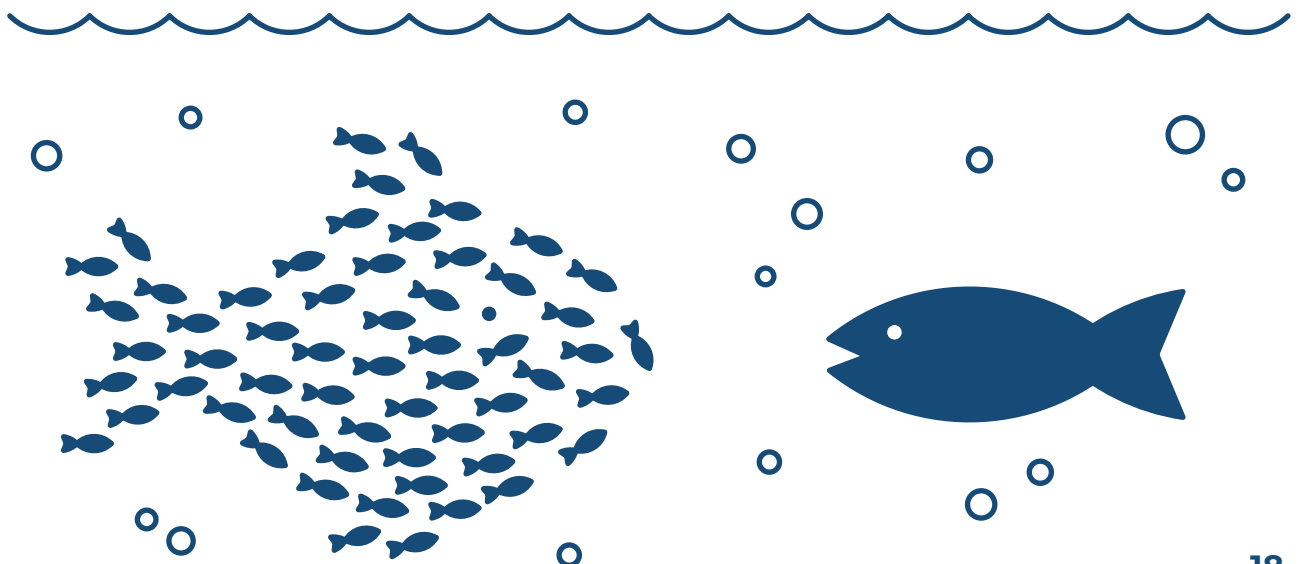
El gran reto para los mandantes y en particular para el movimiento sindical, es incidir en que todo este marco aspiracional, se vea reflejado en políticas públicas de empleo, inclusión, desarrollo productivo, equidad e igualdad de género, sustentabilidad y pleno respeto a los derechos laborales de toda la población trabajadora en el sector informal, y que se garanticen de manera efectiva, los tránsitos hacia su formalización.

↳ *Marcos normativos internacionales para la formalización laboral*

Sobre normativas internacionales, la Recomendación 204 en el numeral 14 establece que “Para alcanzar el objetivo de la creación de empleos de calidad en la economía formal, los miembros deberían formular y aplicar una política nacional de empleo que esté en consonancia con el **Convenio** sobre la política de empleo, 1964 (núm. **122**)”.

En el numeral 31, la Recomendación indica que “Los Miembros deberían garantizar que las personas ocupadas en la economía informal disfruten de la libertad de asociación y la libertad sindical y ejerzan el derecho de negociación colectiva, incluido el derecho de constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas sujeto a lo dispuesto en sus estatutos”

Estos dos criterios resultan fundamentales en cualquier acción o estrategia sindical de transición de la informalidad a la formalización. Pero también es importante considerar otra serie de normativas de la OIT (como los Convenios Fundamentales y de Gobernanza) y otros instrumentos de la ONU que van orientados en esa línea.



V. Sistematización de Planes o Estrategias Nacionales (sindicales o tripartitos) para avanzar en la formalización laboral

Los cuatro países priorizados para este mapeo presentan diferentes niveles de desarrollo y formas de intervención en cuanto a la formulación y aplicación de estrategias para transitar de la informalidad a la formalización laboral. Esto en razón de sus realidades económicas, sociales, políticas y del comportamiento del mundo del trabajo en ellos.

En este apartado presentamos una síntesis sobre los principales elementos con relación a:

a. Introducción: Elementos generales sobre informalidad.

b. Políticas nacionales de empleo y normativas relacionadas con la promoción de la formalización laboral.

c. Estrategias o planes de actuación de las organizaciones sindicales, especialmente de las centrales de los países, para promover la organización de personas trabajadoras en condición de informalidad y su formalización laboral.

BRASIL



POBLACIÓN: 212,6 millones // **PEA:** 108,9 millones
DESEMPLEADOS: 9,1 millones // **TASA DE INFORMALIDAD:** 38,8%

a) Introducción: Elementos generales sobre informalidad en Brasil

Brasil tiene una población estimada de 212,6 millones de habitantes, con una Población Económicamente activa de aproximadamente 108,9 millones de personas, de las cuales 9,1 millones se encuentran desempleadas, con una tasa de informalidad laboral de 38,8%¹³. Desglosando el porcentaje de informalidad laboral en el tercer trimestre de 2024, el Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística (IBGE) destacó que la informalidad laboral aumentó en 540 mil empleos sin registro en el sector privado, en 112 mil trabajadoras domésticas, en 38 mil personas en el Trabajo familiar auxiliar y en 17 mil empleadores sin registro¹⁴.

Estos datos evidencian cómo el trabajo en condiciones de informalidad representa una parte considerable de la actividad económica en las capitales brasileñas, estando asociada, como en todos los países de la región, a condiciones de precariedad laboral, expresada en diversos sectores de la economía.

Cabe hacer mención de las proporcionalidades de informalidad laboral presentes en las diferentes regiones del

país: en 67% de los estados, la informalidad supera al trabajo formal, siendo más pronunciada en el norte y en el nordeste, con los porcentajes más altos en los estados de Pará (70%), Maranhão (69,5%), Piauí (68%) y Amazonas (66,4%). Por otro lado, en las regiones sur y sudeste como Santa Catarina, São Paulo y Rio Grande do Sul se registran tasas menores al 35%, posiblemente debido a la presencia de sectores industriales y mayor diversificación de la economía. En el Centro-Oeste, estados como Mato Grosso y Goiás tienen tasas intermedias, superiores al 55%, influenciadas por la importancia de la agricultura y pecuaria de la región.

Estos números evidencian los desafíos enfrentados en las distintas regiones del país, resaltando la necesidad de políticas coordinadas y articuladas que estimulen la formalización y aseguren los derechos laborales de la población económicamente activa, considerando las particularidades de cada región.

13. Instituto de Pesquisa y Estadística Aplica IPEA. Carta de Conjuntura 64/18. 3er trimestre 2024.

14. Visto el 08/10/24. Recuperado de:

<https://economia.uol.com.br/noticias/estado-contenido/2024/10/31/ibge-aponta-que-pais-teve-taxa-de-informalidade-de-388-no-trimestre-ate-setembro.htm?cmpid=copiaecola>

↳ **BRASIL**



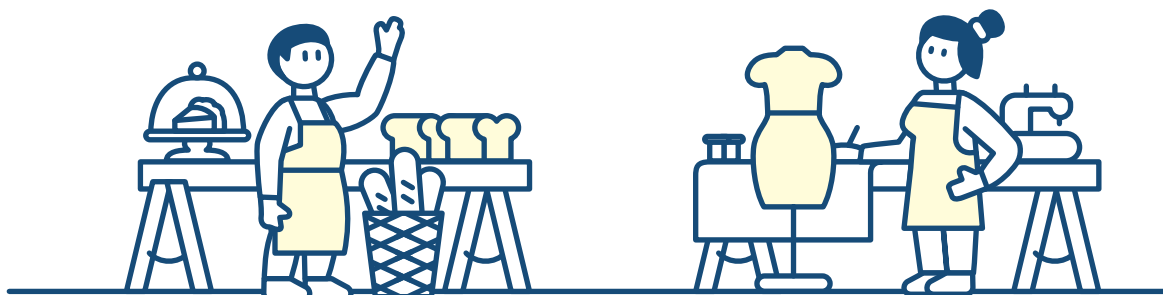
b) Políticas nacionales de empleo y normativas relacionadas con la promoción de la formalización laboral.

El trabajo en Brasil está regulado por la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), un conjunto de leyes promulgadas para asegurar los derechos básicos a todas las personas trabajadoras. Estos derechos pueden ser ampliados por los acuerdos que los sindicatos hacen con las empresas. La Constitución Federal, la CLT y el Estatuto del Niño y del Adolescente prohíben el trabajo de niños y de adolescentes menores de 16 años. En el caso de los trabajos peligrosos o insalubres (como trabajo nocturno, trabajo doméstico, etc.), la prohibición es para todas las personas menores de 18 años.

El marco institucional actual para la política de las PyMEs en Brasil ha sido establecido por la Ley N°123 del 6 de diciembre de 2006. Esta ley introdujo el Estatuto Nacional de la Microempresa y de la Pequeña Empresa, que esboza las normas generales de apoyo a las PyMEs

y define las competencias a nivel federal, estatal y municipal, incluido el Distrito Federal de Brasilia, en relación con los regímenes fiscales, el trabajo, las normas de seguridad social y el acceso al crédito para las microempresas y las pequeñas empresas.

También existe el Programa de Apoyo a las Microempresas y pequeñas empresas (PROMyP) que depende del Gobierno Federal y está destinado al desarrollo de las micro y pequeñas empresas (creado por la Ley N° 13.999 de 2020, alterado por la ley N° 14.161, de 2021), que establece el uso del nombre PRONAMPE, de forma permanente, como política oficial de crédito, a fin de atender de manera diferenciada las necesidades de las micro y pequeñas empresas y de consolidarlas como agentes de sustentación y desarrollo de la economía nacional.



Para estimular la formalización de las empresas, el gobierno brasileño ha tomado medidas para reducir las cargas administrativas y simplificar los procedimientos de administración fiscal. Ejemplos de estas políticas son las medidas para racionalizar y simplificar el proceso de creación de una empresa, aplicadas a través de iniciativas como REDESIM (2007) y la Ventanilla Única (2024). Además, el gobierno ha introducido regímenes fiscales simplificados como el Simples Nacional (2006) y el Microempreendedor Individual (MEI; 2008) para promover la formalización empresarial en Brasil. La creación del Instituto MEI tiene como objetivo expreso la formalización y la inclusión productiva de las personas emprendedoras.

Cabe destacar que después del Golpe Parlamentario a la presidenta Dilma Rousseff, durante el 2017 hubo un retroceso importante en la garantía de derechos para la clase trabajadora brasileña, inclusive siendo eliminado el Ministerio del Trabajo por el gobierno de Bolsonaro. Con la entrada en vigor de la Ley 13.467, se dio un aumento de la informalidad, la desigualdad económica y la pobreza en Brasil. Además, la Reforma Regresiva a la Ley del trabajo, ocasionó entre otros aspectos la debilitación de la Negociación Colectiva, así como el incumplimiento de programas sociales que contribuyen a disminuir los niveles de pobreza y desempleo en el país. A partir de la toma de posesión del presidente Lula en 2023 se han retomado muchos de los programas sociales, así como la labor del Ministerio del trabajo.

Actualmente hay 15,5 millones de Microempresarios Individuales activos que han tenido la posibilidad de acceder al mecanismo de MEI, sobre el cual, luego de algunos años de su implementación, y de una super expansión durante el gobierno de Bolsonaro, ha sufrido diversas críticas y observaciones por parte de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores en condiciones de informalidad ya que la inclusión en esta modalidad ha tenido varias implicaciones en la desprotección de sus derechos sociolaborales, en tanto básicamente implica el pago de impuestos y poco acceso a créditos por parte del estado para la compra de sus materia primas¹⁵.

En 2019 se elaboró el primer plan nacional para el desarrollo de las PyMEs. Actualmente se está formulando en Brasil un nuevo plan plurianual para el desarrollo de las PyMEs mediante un proceso de consultas interministeriales y entre los sectores público y privado. Este plan está diseñado para abarcar seis dimensiones políticas e incluirá una sección sobre monitoreo y evaluación.

En el año 2005, el Ministerio del Trabajo y Empleo (MTE) puso en marcha la primera iniciativa dirigida específicamente a los **trabajadores domésticos** con la participación activa de organizaciones sindicales, entre ellos, la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas - FENATRAD, afiliada a la CUT Brasil.

15. Informaciones de trabajadoras y trabajadores del Colectivo Intersectorial de trabajadoras y trabajadores en la economía informal. Brasil. Octubre 2024

El Programa contiene tres subproyectos:

a) Calificación social y profesional integrada. La elevación de la escolaridad (destinado a las trabajadoras domésticas que cuentan con 4 a 7 años de estudio).

b) Calificación social y profesional para fortalecimiento de la organización de las trabajadoras domésticas. Busca mejorar la intervención de las trabajadoras y sus representantes sindicales en políticas públicas. Igualmente pretende formar a las organizaciones sindicales para hacer el conocimiento y ejercicio de sus derechos sociolaborales.

c) Calificación social y profesional e intervención en políticas públicas. Busca ampliar y perfeccionar las políticas públicas en Brasil para resolver las reivindicaciones y necesidades de las trabajadoras domésticas. Mediante políticas, campañas, colaboraciones y acciones en áreas como derechos humanos, violencia contra la mujer, salud, acceso a la vivienda, seguridad social y lucha contra el trabajo doméstico infantil, se busca valorizar y mejorar las condiciones de desempeño del trabajo doméstico ¹⁶.

Otro aspecto que es importante resaltar en lo que implica a la política del Estado brasileiro para la resolución de problemáticas a nivel nacional respecto a la Informalidad laboral es la creación de Frentes Parlamentarios¹⁷ que tienen diversos objetivos en la línea de avanzar en la garantía de derechos sociolaborales y/o la promoción de estas actividades productivas para sectores laborales en la economía informal; es así como en los últimos 2 años (2022-2024) se han creado 4 Frentes parlamentarios: a saber: Frente Parlamentario de la economía Social y Solidaria; el Frente Parlamentario de la Mujer emprendedora; Frente Parlamentar de los Recolectoras y Recolectores de Materiales reciclables y el El Frente Parlamentario en defensa de las trabajadoras y los trabajadores de la Economía Informal¹⁸(creado en junio del 2024 pero que todavía no se ha instalado).

16. OIT. Junio 2023. Reporte. La promoción de la transición de la economía informal a la formal en América Latina y el Caribe: sistematización de algunas iniciativas novedosas de las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores

17. Estos frentes parlamentarios son propuestos por diputados acompañados de por lo menos 80 firmas

18. El Frente Parlamentario en Defensa de las trabajadoras y los trabajadores de la Economía Informal, cumplirá el papel de acompañar y promover el desarrollo de una legislación Federal relacionada al trabajo informal, además de proponer iniciativas en sectores donde aún no hay legislación, en correspondencia con la Recomendación 204 de la OIT. Es necesario que los diferentes poderes tomen medidas urgentes y apropiadas para permitir la transición de las y los trabajadores en condiciones de informalidad para la economía formal, garantizando la preservación y mejoría de sus medios de subsistencia durante el proceso de transición. (Tomado del Estatuto del Frente Parlamentario en defensa de las trabajadoras y trabajadores de la Economía Informal).

↳ **BRASIL**



c) Estrategias o planes de actuación de las organizaciones sindicales, especialmente de las centrales de los países, para promover la organización de personas trabajadoras en condición de informalidad y su formalización laboral.

Para efectos de este informe consultamos a dos de las centrales brasileñas afiliadas a la CSA, a saber la Central Unitaria de Trabajadores de Brasil (CUT) y la Unión General de Trabajadores (UGT), organizaciones que vienen desarrollando diversas estrategias anteriores a la Recomendación 204 de la OIT y de la aprobación del Convenio 189 (C189) sobre Trabajadoras Domésticas, intentando responder a las necesidades de la mayoría de las trabajadoras y trabajadores que se encuentran trabajando en condiciones de informalidad, no necesariamente teniendo organizaciones de este colectivo de trabajadoras/es afiliadas a las centrales sindicales.

Cabe resaltar que durante el 2015 fue propuesto por la OIT de Brasil el inicio de un proceso para la implementación de la R204 en el país, un diálogo entre Gobierno y las organizaciones de trabajadores/as de diversos sectores y las centrales sindicales, avanzado en una hoja de ruta preliminar por sectores. Sin embargo, luego del golpe a la presidenta Dilma y luego la elección de Bolsonaro como presidente de extrema derecha, este proceso se revirtió abruptamente.

Cómo fue planteado por diversas organizaciones de trabajadoras y trabajadores en condiciones de informalidad, así como por las centrales sindicales, después del 2022, con la elección del presidente Lula y la retomada del gobierno progresista, se reinicia el diálogo con las organizaciones y se retoman algunas de las propuestas y acciones que posibilitan y vislumbra un mejor panorama para la defensa y garantía de derechos a toda la clase trabajadora. Sin embargo se hace necesario que ese proceso de Diálogo Social sea profundizado, sobre todo para la concreción de propuestas efectivas en el proceso de transición de la informalidad a la formalidad, teniendo en cuenta, que los porcentajes de disminución son pocos y el proceso es largo, pues se trata de atender las demandas diferenciadas de los diversos sectores y sus interseccionalidades, conscientes de las resistencias internas que existen tanto en el Parlamento como en otros sectores del gobierno y la sociedad.

CUT:

La CUT-Brasil en su 15° Congreso de 2019, estableció que debía “promover la sindicalización, organización y afiliación de todas las personas trabajadoras, independientemente de su tipo de empleo”; en esa línea, ha desarrollado diversas acciones a fin de avanzar en esta propuesta. En el 16° Congreso del 2023 este objetivo fue reafirmado y actualizado, considerando los cambios en el mundo del trabajo y las nuevas modalidades de empleo en condiciones precarias y de informalidad ¹⁹.

Entre otros proyectos, la CUT Brasil en coordinación con Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO ²⁰, por sus siglas en inglés), desarrollan un proyecto desde el 2021 en el cual vienen trabajando con cinco sectores de trabajadoras/es en condiciones de informalidad laboral: recicla-



dores; trabajadoras del hogar; vendedores ambulantes y de ferias; trabajadores/as a domicilio y trabajadoras/es de plataformas.

Una de las primeras acciones realizada, entre noviembre de 2021 y marzo 2022, por la CUT Brasil y WIEGO fue una investigación sobre los “Desafíos y respuestas de los sindicatos en la organización y representación de las personas trabajadoras en empleo informal”, a fin de conocer y comprender la relación entre los sindicatos y las personas trabajadoras en empleo informal, así como los desafíos y oportunidades para la organización de estas últimas. Esta investigación la realizaron con varias centrales sindicales y sindicatos de la región de las Américas así como en otros países ²¹.



19. CUT: 16 CECUT: Lutas, Direitos e Democracia que transformam vidas.

<https://www.cut.org.br/acao/caderno-de-resolucoes-16-cecut-966e>

20. Uno de los pilares del Programa de Organización y Representación (ORP) de WIEGO es apoyar la solidaridad entre las organizaciones de personas trabajadoras en empleo informal y el movimiento sindical

21. Organizaciones que participaron de la Investigación realizada por la CUT y WIEGO: Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CAT Perú); Central Autónoma de Trabajadores

Salvadoreños (CATS); Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA A); Central de Trabajadores de la Argentina de los Trabajadores (CTA-T); Central de Trabajadores y Trabajadoras - Alianza Sindical Independiente de Venezuela (ASI); Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC); Central Única dos Trabalhadores (CUT-Brasil); Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT Perú); Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC); Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC); Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia, afiliada al Frente Nacional de Trabajadores (CTCP – FNT); Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS); Federación Nacional de Vendedores y Trabajadores de Mercados (FENAVEMER), República Dominicana.

También conformaron el **Colectivo Intersectorial de informalidad laboral** que está conformado por la Asociación de Trabajadores en Domicilio de la economía social y Solidaria (ATEMDO), la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD), el Movimiento Nacional de Catadores de Materiales Reciclables (MNCR), la Unión Nacional de Trabajadores Camelôs, Ambulantes y Feirantes de Brasil (UNICAB) y la Central Única de Trabajadores de Brasil (CUT-Brasil) con el apoyo de WIEGO. Las organizaciones valoran la creación de esta Intersectorial como un logro muy importante “puesto que solo, cada sector no lograría mucho, juntos somos una fuerza grande y con el apoyo de la CUT y WIEGO podemos avanzar más rápido como clase trabajadora.”²²

En este colectivo uno de los que se destaca es el sector de las **trabajadoras domésticas** que se ha organizado desde hace varios años, incluso anterior a la R204 y el Convenio 189 de la OIT, haciendo un trabajo sistemático para su reconocimiento como personas trabajadoras y para alcanzar sus respectivos derechos. Este sector es altamente feminizado, el 93% está compuesto por mujeres y alrededor de 62% se realiza en condiciones de informalidad (ILO, 2021; IPEA, 2019). Otro dato que caracteriza a este sector, como lo demuestra la investigación nacional “Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua)” del Instituto Brasileiro de Geografia e

Estadística (IBGE), en 2023, es el perfil sociodemográfico que muestra que: 92% son mujeres, la mayoría de ellas, afrodescendientes (66%), con edades entre 45 y 59 años (42%) y de escolaridad inferior al bachillerato completo (63%). Las personas ocupadas en los servicios domésticos corresponden a 13% de la fuerza de trabajo femenina del país, siendo para las mujeres afrodescendientes la proporción mayor de 16%. Otro dato que cabe hacer mención es el referido a las contribuciones a la seguridad social; en media el 63% no contribuye, situación que demuestra la alta vulnerabilidad a la que están expuestas las mujeres en este sector.

Por ello durante varios años se han mantenido y reforzando la lucha desde las organizaciones de trabajadores domésticas, creando la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD) afiliadas a la CUT Brasil, que han aprovechado la herramienta de la negociación colectiva para cambiar las condiciones de trabajo en el doméstico. Lograron firmar un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) en el año 2017 entre el Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Municipio de Sao Paulo (STDMSp) y el Sindicato de Empleados Domésticos del Estado de São Paulo (SEDESP). La CCT facilitó la formalización de las trabajadoras domésticas en Sao Paulo (ILO, 2023).

22. Entrevista con Juliano Fripp de UNICAB, miembro de la Coordinación de la Intersectorial.15/10/2024.

Algunos de los acuerdos logrados fueron: **a)** Pago de un salario superior al salario mínimo nacional; **b)** pago de los días de descanso; **c)** realización de comprobantes de pago donde se describen las horas trabajadas; **d)** establecimiento de la semana de trabajo en 44 horas; **e)** fijar como límite de pago el quinto día hábil del mes siguiente trabajado y **f)** permitir el descanso de un domingo al mes si se incluyen los domingos en la jornada laboral

Otro logro importante de la CUT es la creación del **Frente Parlamentario** para analizar en conjunto con el ejecutivo Federal, quien ha designado a representantes de los Ministerios del Trabajo y de la Secretaría General de la República y del Ministerio de Derechos Humanos y Ciudadanía para el análisis de la propuesta e identificar y diseñar políticas públicas para el sector, en correspondencia con la R204 de la OIT. Recientemente también la OIT ha valorado la experiencia de organización del Colectivo Intersectorial ofreciendo apoyo a partir del Proyecto FORLAC 2.0, a partir de las demandas concretas ya definidas por la Intersectorial en el Documento Unitario y presentado a diversas instancias del ejecutivo y legislativo, así como a la OIT Brasil.

UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES – UGT

La Unión General de Trabajadores, desde su fundación en el 2007 ha tenido como uno de sus objetivos apoyar en la organización y mejorar las condiciones de trabajo de las personas que se encuentran trabajando en la informalidad. Como parte de la estructura tiene una secretaría de Economía Informal y afilia a sindicatos de costureras, vendedores ambulantes, trabajadores a domicilio y recientemente, a trabajadores por plataformas ²³.

Desde la Secretaría de Economía Informal han desarrollado, en el transcurso de los años un conjunto de proyectos con otras Secretarías de la organización como las secretarías de la Mujer, de Organización, de Cooperativismo y Emprendedurismo y también de formación, intentando desarrollar una estrategia articulada orgánica e intersectorial, considerando que un porcentaje del trabajo en condiciones de informalidad es realizado por mujeres, personas migrantes y jóvenes.

Un aspecto que resalta de la acción de la UGT en la organización de este colectivo de trabajadoras y trabajadores es la iniciativa de crear **asociaciones**, puesto que la legislación nacional para algunos sectores como el caso de los trabajado-



res de plataformas que no poseen registro, no reglamente su trabajo. En este último caso vienen desarrollando toda una estrategia jurídica y de incidencia a fin de apoyar a la creación de normativa que regule el trabajo de plataformas en Brasil.

Actualmente está en discusión en el Superior Tribunal Federal (STF) la definición del vínculo laboral entre trabajadores de transporte de apps y dichas plataformas. Se busca subsidiar el recurso que interpuso Uber que cuestiona la decisión del Tribunal Superior del Trabajo (TST) de que existe vínculo empleado-empleador. Las definiciones impactarán a todos los casos que se están tramitando en la justicia por lo que el rol del sindicalismo en estos espacios es fundamental ²⁴.

23. Entrevista con Juliano Fripp de UNICAB, miembro de la Coordinación de la Intersectorial.15/10/2024.

24. Recuperado de <https://www.ugt.org.br/Noticias/76967-STF-debate-relacao-trabalhista-entre-motoristas-e-aplicativos>

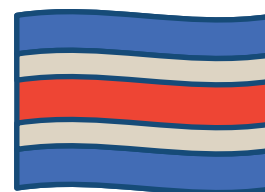


Otra de las estrategias que viene desarrollando sistemáticamente la UGT desde hace 9 años es el llamado “Mutirão de vagas” el cual tiene como objetivo ofrecer oportunidades de empleo en diversos sectores, disminuir los niveles de desempleo e informalidad, ya que esta acción anual la organiza en conjunto y en alianza con sectores empresariales y el Gobierno”²⁵.

El noveno “Mutirao de Vagas” realizado entre el 09 y 12 de agosto del 2024 ofreció alrededor de 21 mil puestos de empleo. Esta experiencia ha sido ejemplo de buenas prácticas para la OIT en materia del diálogo social y tripartismo y sobre todo una oportunidad para un gran número de personas que no tienen empleos, igualmente una oportunidad de que más número de trabajadores tengan trabajos tipo CLT y también oportunidades de formación profesional a través de Instituciones como el SENAC.

25. <https://www.ugt.org.br/Noticias/75807-9o-Mutirao-de-Emprego-da-UGT-Sucesso-com-Apoio-do-Movimento-Sindical>

Costa Rica



POBLACIÓN: 5.044.197 // **PEA:** 2,34 millones
DESEMPLEADOS: 183 mil // **TASA DE INFORMALIDAD:** 39,2%

a) Introducción: Elementos generales sobre informalidad en Costa Rica

De acuerdo a la Encuesta continua de Empleo de Costa Rica (ECE del II trimestre del 2024), la fuerza de trabajo fue 2,36 millones de personas y la tasa neta de participación laboral fue 56,2%. Entre los hombres, la fuerza de trabajo fue 1,45 millones de personas y la tasa de participación se estimó en 68,7%. En el caso de las mujeres, la fuerza de trabajo fue 912 mil personas y la tasa de participación fue 43,5%.

Dentro de esa globalidad, el porcentaje de personas ocupadas en trabajos informales según la misma encuesta fue 39,2%, lo que representa 846 mil

personas. De este total, 523 mil son hombres (es decir, 39,2% de los hombres ocupados) y 323 mil mujeres (que representa el 39,4% de las mujeres ocupadas). Además, el número de personas asalariadas con empleo informal se estimó en 396 mil, lo que representó el 24,2% del total de personas asalariadas. Por otra parte, las personas independientes que trabajan por su cuenta o son empleadores y se clasifican en su mayoría con empleo informal, son en total 451 mil personas ocupadas que representaron el 86,7% de este grupo²⁶, tal como se muestra en el siguiente gráfico comparativo del 2023-2024.

Costa Rica. Indicadores principales de la población ocupada con un empleo informal, II trimestre 2023 y 2024

Indicadores generales	II trimestre 2023			II trimestre 2024		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Porcentaje de la población ocupada total						
Porcentaje de ocupados con empleo informal	39,2	39,5	38,7	39,2	39,2	39,4
Porcentaje de ocupados con empleo formal	60,8	60,5	61,3	60,8	60,8	60,6
Porcentaje de la población asalariada						
Asalariados con un empleo informal	24,8	22,6	28,0	24,2	21,5	28,1
Asalariados con un empleo formal	75,2	77,4	72,0	75,8	78,5	71,9
Porcentaje de la población independiente						
Independiente con un empleo informal	87,1	87,0	87,3	87,1	86,4	87,4
Independiente con un empleo formal	12,9	13,0	12,7	12,9	13,6	12,6

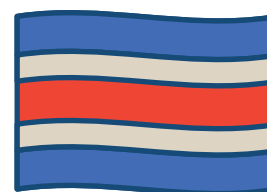
Fuente: INEC, Encuesta Continua de Empleo Segundo Trimestre 2024, pág. 23

26. INEC, Encuesta Continua de Empleo al segundo trimestre 2024, Resultados Generales, San José, Costa Rica, agosto 2024, pág. 21-22

Como puede notarse de la tabla anterior, los datos de informalidad en términos absolutos para los sectores oficiales han mantenido prácticamente el mismo nivel entre ambos períodos, con apenas mínimas oscilaciones mostrando en todos los casos una tendencia al incremento de la cantidad de informalidad para las mujeres.

Desde el punto de vista sectorial, es posible afirmar que la informalidad en el empleo incide especialmente en grupos sociales y demográficos vulnerables, como las mujeres, jóvenes, microempresas y personas de bajos ingresos y que la transición hacia la formalidad ha sido relegada. Ante el incremento de la informalidad no se puede seguir ignorando esta realidad ²⁷.

↳ *Costa Rica*



b) Políticas nacionales de empleo y normativa nacional relacionada con la promoción de la formalización laboral.

A nivel normativo la legislación laboral está consagrada en el Código de Trabajo ([LINK](#)) que es el marco por excelencia en materia de derechos laborales. Adicionalmente, vale la pena mencionar algunas leyes específicas de aplicabilidad para el sector informal en Costa Rica:

◆ **Ley N° 9998.** Fomento e incentivos a los emprendimientos y las microempresas ([LINK](#)), que en su artículo 1, indica que su ámbito de aplicación afecta a todos los individuos y grupos de personas que desean promover una o varias actividades económicas viables y factibles, que cumplan con los parámetros establecidos en esta ley y en el ordenamiento jurídico y a las instituciones

públicas prestadoras de servicios y bienes necesarios para la creación, aceleración y consolidación de la cultura emprendedora y el emprendimiento. Y en su artículo 2 afirma que su objeto es incentivar y fortalecer el emprendimiento mediante incentivos y apoyos al emprendedor, así como agilizar el proceso de formalización de los emprendimientos, además de estimular la reincorporación de las microempresas a la economía nacional.

◆ **Ley N° 8262** Ley de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas ([LINK](#)) que en su artículo 1 define como su objetivo crear un marco normativo que promueva un sistema estratégico integrado de desarrollo de largo plazo,

27. José Carlos Mora Guerrero, Formalización del Empleo en Costa Rica. Propuestas de política laboral, FES, junio 2020, pág. 1

el cual permita el desarrollo productivo de las pequeñas y medianas empresas, en adelante PYMES, y posicione a este sector como protagónico, cuyo dinamismo contribuya al proceso de desarrollo económico y social del país, mediante la generación de empleo y el mejoramiento de las condiciones productivas y de acceso a la riqueza.

◆ Adicionalmente, es importante mencionar un Proyecto de Ley en la corriente legislativa: **Ley de Impulso a la Formalización, el Emprendimiento y la Generación de Empleo en Costa Rica (LIFECR) Expediente N.º23.617** que según su artículo 1, tiene como objetivo crear un esquema diferenciado tributario para impulsar y fomentar la formalización, el emprendimiento básico y la generación de empleo, a través de facilidades e incentivos para quienes se constituyan en nuevas empresas formales en el territorio nacional de conformidad con la presente ley. Y en el artículo 2. Define que su ámbito de aplicación, incluye a toda persona física, que, de manera autónoma, ejecuta trabajo sin subordinación en el contexto de una actividad económica, y que, se organiza de manera unipersonal, a través de una unidad económica unipersonal o unipersonal compuesta, con el fin de ordenar los recursos e insumos que le permitan ofrecer servicios o vender bienes generadores de ingresos de carácter no salarial, asumiendo los riesgos de dicha actividad.

Desde la perspectiva de las **políticas públicas**, durante el año 2014, se abordó la formalización laboral enmarcada en un enfoque economicista y fiscalista. El Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), conceptualizaba la formalización laboral, como el proceso gradual mediante el cual una persona física o jurídica realiza los trámites ante las instituciones que correspondan, para cumplir con el marco jurídico necesario que le permita desarrollar una actividad económica legalmente. Argumentaba que cuando una empresa se formaliza puede tener acceso a mercados que bajo el esquema de la informalidad no tiene posibilidad de alcanzar, además cuenta con la posibilidad de acceder a recursos financieros provenientes de programas especiales destinados a las Pymes, al poder demostrar un mayor flujo de efectivo y un mayor desempeño financiero ²⁸.

Por otra parte, en el año 2015, en el marco de la primera fase de FORLAC y con asistencia técnica de la OIT, se desarrolló la iniciativa: Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en Costa Rica que incorporaba políticas de fomento para mejorar la competitividad de las micro y pequeñas empresas, incentivos a la formalización, esquemas para bajar los costos de la formalidad.

Al reconocer que el país no contaba con una política específica para atender la

28. MEIC, Importancia de la Formalización y el Registro Pyme para micro, pequeñas y medianas empresas, PÁG. 2

problemática de la economía informal, el Gobierno, las organizaciones de empleadores y trabajadores lograron, en octubre de 2016, un Acuerdo Tripartito para la Implementación de la Recomendación núm. 204 de la OIT.

A partir de ese primer acuerdo, y con la asistencia técnica de OIT, se inició un proceso de diálogo social para consensuar una estrategia nacional y un plan de acción para operacionalizar los contenidos de dicha recomendación. Sin embargo, el proceso demoró y no fue hasta febrero del año 2018 que se firma un Acuerdo Tripartito para la aprobación de la Estrategia Nacional para la Transición a la Economía Formal en Costa Rica basada en la Recomendación 204 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal.

La estrategia se sustentó en los contenidos de la R204, y en el reconocimiento de que *“la informalidad funciona bajo la lógica de la negación de los derechos fundamentales del trabajo, que socava las bases de nuestro sistema de protección y seguridad social, que favorece la competencia desleal y que atenta contra la sostenibilidad de las empresas responsables en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones sociales, económicas y tributarias. Aunque también debemos ser conscientes de que la informalidad es, para*

*muchas personas, la alternativa que han debido elegir como consecuencia de las dificultades que enfrenta el país para generar trabajo decente en la cantidad que su población requiere y demanda”*²⁹.

Esta estrategia se vinculó con el Plan Nacional de Desarrollo que es el marco rector de la política pública; la estrategia del Sector Trabajo que hace referencia directa a la Estrategia Nacional de Empleo y Desarrollo Productivo (ENEDP) y está en consonancia con la Recomendación N° 204 (de 2015) de la OIT.

La Estrategia Nacional de Transición a la Economía Formal en Costa Rica (2018) se sustentó en los 12 principios rectores de la Recomendación N° 204 con énfasis en los siguientes: **Diálogo Social Tripartito; Trabajo Decente; Enfoque de Derechos Humanos; Equidad de Género, no discriminación e inclusión; Enfoque Integrado**. Teniendo como objetivo: *“Facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal a la economía formal, promoviendo la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y de empleos decentes en la economía formal, y previniendo la informalización de los empleos de la economía formal, con especial atención a los siguientes grupos priorizados: trabajadores independientes, trabajadores asalariados, trabajadores del hogar y unidades productivas”*³⁰.

29. Estrategia Nacional para la Transición a la Economía Formal Implementación de la Recomendación 204 de la OIT en Costa Rica, pág. v

30. Ibid, págs. 11-12

Durante el periodo de gobierno 2014-2018, se definió en el “Plan Rescate 2014-2018” donde se afirmaba que uno de los tres pilares para rescatar Costa Rica es el crecimiento económico y la generación de más y mejores empleos, y por esta vía la reducción de la pobreza y la desigualdad. Se acordó colocar la política de empleo como objetivo estratégico institucional del Estado costarricense para combatir la pobreza y la desigualdad, y se encomendó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) elaborar la Estrategia Nacional de Empleo y Producción, en sinergia con el Ministerio de Economía, Industria y Comercio, con el objetivo de *“ampliar las oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo, por medio de un esfuerzo combinado de la política económica y social, y de los sectores público y privado, que fomente el crecimiento inclusivo y la reducción de la pobreza y la desigualdad”*. Se afirmaba que los programas incluidos en esta estrategia tendían a una reducción considerable de la informalidad. Y se propuso como meta reducir la tasa de desempleo abierto de 8,5% actual a 7% en el 2018, mediante la creación de al menos 217.000 nuevos empleos en el mismo período; y producir una importante disminución de la informalidad en el empleo ³¹.

Durante el período 2018-2022, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se planteó como parte de la Estrategia

Nacional para la Transición a la Economía Formal Ampliar la **modalidad de salud por sectores impulsada por la CCSS**, atendiendo las particularidades y necesidades de las poblaciones en situación de informalidad, con acciones como el aseguramiento solidario para grupos de interés: servidoras domésticas, recolectores de café, microempresas de menos de 5 trabajadores o la facilitación de condiciones en arreglos de pago con Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS).



También se planteó estandarizar un proceso simplificado de creación y formalización de empresas y unidades económicas con acciones como el desarrollo del Manual del Emprendedor, Macroproceso de creación de empresas de comercio y servicios; se propuso implementar a nivel municipal un modelo de **ventanilla única** que favorezca la formalización de las empresas, unidades económicas y del empleo e implementar el modelo simplificado de creación y formalización de empresas,

31. MTSS, MEIC, Gobierno de Costa Rica, Estrategia Nacional de Empleo y Producción 2014, Págs. 5.15

con acciones como un Convenio MEIC- IFAM (instituto de Fomento y Asesoría Municipal)- Municipalidades para el establecimiento de ventanillas únicas en la provincia de Limón y el incremento en afiliación de empresas al Régimen de Tributación Simplificado. Se propuso aumentar el número de actividades económicas incluidas en el régimen de tributación simplificada de acuerdo a los sectores económicos y grupos de personas con mayor presencia en la informalidad con medidas como la actualización del Reglamento al Régimen de Tributación Simplificado ³¹.

Según la Estrategia nacional de empleabilidad y talento humano, Costa Rica 2023-2027, afirma que la Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares (ENAMEH) al 2021, reporta una disminución de 21,8% en el empleo y una caída del 13,5% en los micronegocios comparado con 2018 y 2017; que estas cifras demuestran una baja significativa, que debe llamar la atención, considerando que muchas empresas, que ya operaban en la informalidad, estaban cerrando su operación antes del inicio de la pandemia, por lo que su acompañamiento y apoyo por parte de los servicios estatales es fundamental para contener esta situación.

Agregan que, al analizar el nivel de educativo de las personas de las microempresas de los hogares, se puede observar que 70.8% (298 834) posee bajo nivel educativo, pues su nivel de instrucción es menor a secundaria incompleta y que este mismo porcentaje se encuentran en condiciones de informalidad y desarrollando un emprendimiento de subsistencia. Afirma que una de las razones por las cuales una persona inicia una actividad productiva por subsistencia, se debe a que su perfil de empleabilidad no satisface la demanda laboral; es decir, estas personas, al no poder acceder a un empleo formal, deben optar por la generación de ingreso a través de: un empleo informal o un emprendimiento de subsistencia.

En vista de lo anterior, es fundamental que los servicios para el desarrollo de emprendimientos y los servicios públicos de empleo se interconecten de manera que se pueda dar trazabilidad a aquella población que deba tomar esta opción como medio de vida, de manera que se le provean las mejores condiciones para generar ingresos³³.

32. Gobierno de la República Administración Alvarado Quesada 2018-2022, Informe de gestión 2020-2021, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Págs. 69-70

33. Estrategia nacional de empleabilidad y talento humano: Brete Costa Rica 2023-2027 / Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Sistema Nacional de Empleo (SNE), San José, Costa Rica: MTSS, 2023, pág. 70.

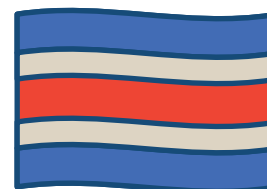
Complementariamente a lo anterior, en la política del 2023, denominada **Estrategia Nacional de Economía Circular**, se afirma que el empleo informal es un tema sensible debido a que existe un mercado invisible e informal dentro de la gestión de residuos; hace referencia a investigaciones del Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC) sobre el rol de los recicladores informales en la cadena de valor de la Economía Circular (EC) y cómo se podrían incorporar dichos empleos, dentro de las iniciativas municipales a través de asociaciones mejorando la calidad de vida de las personas que prestan sus servicios en estas actividades. Agrega, además, que las personas de bajos recursos ven los residuos como un tesoro, ya que en la actividad del reciclaje se traduce en una generación de ingresos y que la recuperación de los materiales se hace desde la informalidad y se tiene la percepción de que no es un trabajo digno³⁴.

Estas conceptualizaciones, tienen grandes sesgos y riesgos en tanto a que, se identifica como principales sectores de la recuperación de materiales, a los grupos más empobrecidos, con menos niveles formativos y dentro de ellos a las mujeres de los estratos más pobres. No se mencionan los derechos fundamentales en el trabajo de esta población, y pareciera que toda la estrategia se reduce a una transición de ser recolectores/as, a insertarse en una dinámica de encadenamiento productivo, manteniendo un énfasis economicista, sin pasar por la plena reivindicación de todos sus derechos laborales.



34. Ministerio de Ambiente y Energía, 2023. Estrategia Nacional de Economía Circular. Ministerio de Ambiente y Energía, MINAE. San José, Costa Rica, pág. 51.166

↳ Costa Rica



c) Estrategias o planes de actuación de las organizaciones sindicales, para promover la organización de personas trabajadoras en condición de informalidad y su formalización laboral.

Según informaciones brindadas por las dirigencias sindicales de la CMTC y CRTN, ambas organizaciones participan del Consejo Nacional de Trabajo, y vienen incidiendo en la formulación de la Política Nacional de Empleo y la Estrategia Nacional de Empleabilidad, así como en acciones tripartitas convocadas por la OIT, en el marco de la R204 y la FORLAC 2.0.

Consideran que muchas de estas acciones no logran avances importantes, y han sido más una forma de disminuir los cuestionamientos que ha realizado la OIT Ginebra al gobierno de Costa Rica ante incumplimientos laborales. Por ello, las centrales han presentado informes y memorias con sus reservas a los órganos de la OIT. Si bien existe una Comisión Tripartita que se reúne, no se logran avances significativos en materia de empleo y empleabilidad. En la

actualidad, el gobierno, con apoyo de la OIT y un consultor externo (de Argentina) está realizando un diagnóstico sobre la realidad del sector informal.

Las dos confederaciones cuentan con **organizaciones de trabajadoras y trabajadores en condición de informalidad** y mantienen un trabajo de atención a segmentos de la población en informalidad, y acciones conjuntas entre ambas organizaciones.

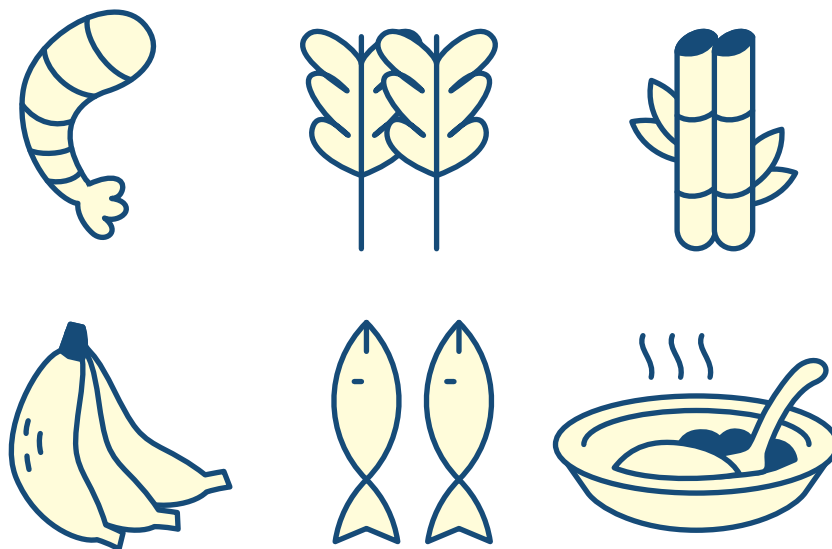
En el caso de la CMTC reconoce haber elaborado un Plan de Formalización para el Sector con asistencia técnica de la OIT, sin embargo, la falta de recursos ha impedido su implementación. Entre los principales sectores donde la **CMTC** cuentan con organización, indican tener sindicatos el **sector de la agricultura; agroindustria, en especial en la caña de azúcar (afilia a tres ingenios**

azucareros), algo en el sector del **banano** en conjunto con la CTRN; con **vendedores/as ambulantes; vendedores/as de lotería; patentados estacionarios** (con puestos fijos y cierta regulación municipal). Además, todos los sindicatos del sector están integrados en una Federación del Sector Informal.

La CTRN reconoce claramente no contar con una estrategia definida para el sector y solo se realizan una serie de acciones con partes de esta población.

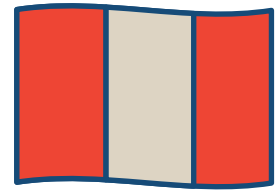
Entre los principales sectores donde tienen sindicatos, están: **Sector de agricultura; pescadores, camaroneros; trabajadoras de comedores escolares dependientes de juntas de educación; trabajadores/as del banano y la palma aceitera** ³⁵.

Ambas centrales reconocen la necesidad de contar con una estrategia y proyectos para contribuir en los procesos de formalización de este sector.



35. Conversación por video llamada con Olman Chinchilla, Presidente de la CMTC y Fanny Sequiera, Secretaria General de la CTRN, 01-10-2024.

Perú³⁶



POBLACIÓN: 34 millones // **PEA:** 18 millones
DESEMPLEADOS: 5,3% // **TASA DE INFORMALIDAD:** 71,2% aprox.

a) Introducción: Elementos generales sobre informalidad en Perú

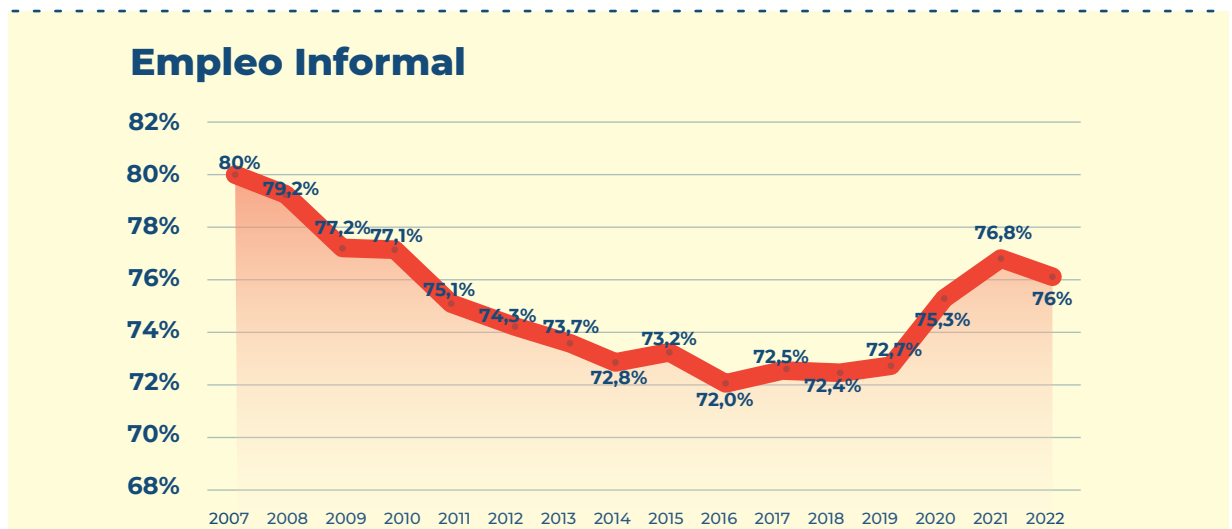
La situación de las/os trabajadoras/es en situación de informalidad en el Perú durante las últimas tres décadas ha estado entre los más altos índices respecto de quienes gozan de empleo formal. Según fuentes del Instituto Nacional de Estadística en los últimos quince años, el porcentaje de empleo informal, con respecto al total de la población económicamente activa (PEA), ha fluctuado entre el 80 y el 72%.

Entre los años 2007 y 2014, se aprecia una tendencia a la baja, sin embargo, la misma se mantuvo entre el 72 y 73 %, entre 2014 y 2019. A pesar de los permanentes índices positivos de crecimiento económico del país, la abrumadora

mayoría de las/os trabajadoras/es permanecía en situación precaria, es decir, con relación laboral que no está sujeta a la legislación nacional, sin cobertura de protección social, y carentes de prestaciones relacionadas con el empleo.

La crisis de la COVID 19, generó un nuevo incremento de la tasa de informalidad, producto de los múltiples efectos económicos y sociales, que se generaron en toda la región.

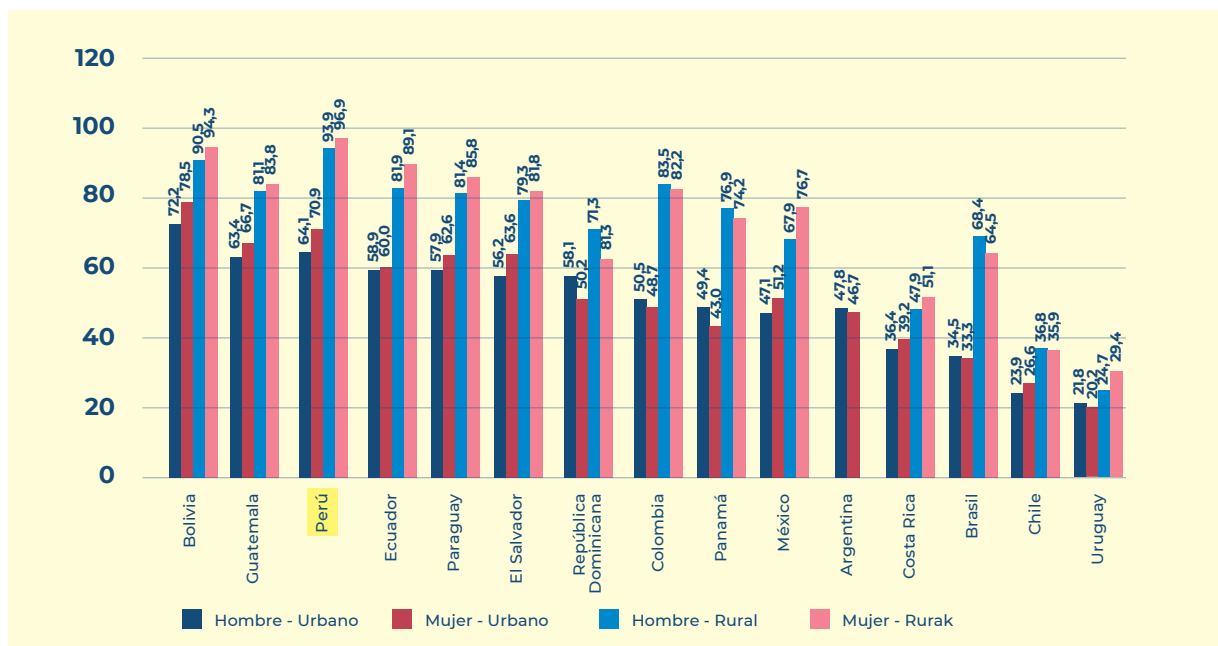
Perú es el país con más altos niveles de informalidad en América Latina y el Caribe, incluso su promedio es mayor a la media de la región.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática

36. Datos en recuadro de estrella recuperados de Perú: comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a nivel nacional y en 26 ciudades. Tercer Trimestre 2024: https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_epen_ciudades_iit2024.pdf

Según sexo y ámbito geográfico



Nota: De la Argentina solo se cuenta con datos urbanos.
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos del SIALC/OIT.

Es además el país con mayor informalidad rural de la región, la cual se ubica en 95,2%, siendo que las mujeres repre-

sentan un porcentaje levemente superior del total 96% versus 93,9 de los hombres.

PERÚ: Tasa de Empleo Informal y formal. Según área de residencia.

Área de residencia	Período		Variación (Puntos porcentuales)
	Abril 2022 Marzo 2023	Abril 2023 Marzo 2024	
Total	100	100	
Informal	73,5	71,2	-2,3
Formal	26,5	28,8	2,3
Urbana	100	100	
Informal	68,0	65,6	-2,4
Formal	32,0	34,4	2,4
Rural	100	100	
Informal	95,1	94,1	-1,0
Formal	4,9	5,9	1,0

Fuente: INEI. Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN).

En el último año, periodo abril 2023 - marzo 2024, la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), registra que en el país había 17 millones 212 mil 800 personas con empleo, de este total, el 71,2% tenían empleo informal, en tanto, el 28,8% de la población ocupada tenía empleo formal³⁷.

Citado por el Ministerio de Producción, a partir de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), **6 de cada 10 trabajadores asalariados (5.8 millones de trabajadores) no tienen contrato y 6 de cada 10 trabajadores no están afiliados a algún sistema de pensiones (11.1 millones de trabajadores)**. Se excluye de la muestra a los trabajadores independientes para la clasificación de tenencia de contrato. El 59.6% de los trabajadores asalariados no cuenta con algún contrato (3.6 millones de trabajadores), Asimismo, el 98.1% de trabajadores del hogar y el 1.9% de trabajadores en el sector público fueron empleados sin ningún contrato³⁸.

Los sectores agropecuarios (95.5%), pesca (89.6%), construcción (86.4%) y comercio (77.6%) presentan la mayor tasa de informalidad laboral. **La gran mayoría de los empleos informales continuó concentrándose en la agricultura (3.9 millones, de los cuales el 93.5% es informal) y en el comercio (3.3 millones; 72.1% informales)**. Ambos sectores explican el 49.4% del

empleo informal a nivel nacional. Por tanto, reducir los elevados niveles de informalidad laboral implica abordar las características propias de estos dos sectores³⁹.

Durante el año 2023, el sector agropecuario fue el principal generador de empleos informales a nivel nacional, con 3.663.516 personas trabajando en esta condición (-8.2% respecto a 2022; -328,347 empleos informales). El sector comercio se posicionó como el segundo que más empleos informales generó durante el año pasado, con 2,377,824 trabajadores en dichas condiciones⁴⁰.

En el 2022, el empleo informal afectó al 62,4 % de los trabajadores de Lima Metropolitana, lo cual significa que más de la mitad de los trabajadores laboraron en una unidad productiva no registrada en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), en un puesto asalariado sin seguro social o como trabajador familiar no remunerado. Por otro lado, el empleo informal según la situación de informalidad se caracterizó por tener al 41,1 % de la PEA ocupada laborando dentro del sector informal, mientras que el 21,3 % restante se caracterizó por trabajar fuera del sector informal; es decir, a pesar de que los trabajadores pertenecían a una empresa formal no contaban con seguridad social financiada por el empleador.

37. PERÚ: Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a Nivel Nacional y en 26 Ciudades. PRIMER TRIMESTRE 2024. Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN). Pág. 21

38. Análisis Sectorial Formalización e Informalidad Empresarial Indicadores de desempeño. Ministerio de la Producción. Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos. PPT. 2021

39. DESEMPEÑO DEL MERCADO LABORAL PERUANO. Resultados en 2023. ComexPerú-Sociedad de Comercio Exterior del Perú. Pág. 20

40. Op Cit.

41. Situación del Empleo Formal e Informal en Lima Metropolitana, 2022. Boletín socioeconómico laboral de Lima Metropolitana. Red de observatorios socioeconómicos laborales. OSEL Lima Metropolitana

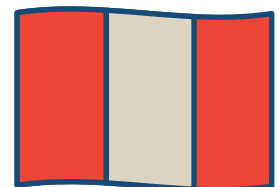
Otro dato que caracteriza la informalidad laboral en la región, muy presente en Perú, es la informalidad laboral en el sector público y privado. En el Perú el sector público representa el 21,7% y en el sector privado 67,1%. Según la Encuesta del INEI, el 88,4% de la población ocupada en empresas de 1 a 10 trabajadores tenían empleo informal. En empresas de 11 a 50 trabajadores el 49,4% y en las empresas de 51 y más trabajadores el 16,6%. Mientras que, el empleo formal destacó en las grandes empresas de 51 y más trabajadores con 83,4%.

Los resultados de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN) correspondiente al primer trimestre del

año 2024, revelan, que la **población ocupada afiliada a algún sistema de pensiones alcanzó al 40,1% de la población ocupada de país**, mientras que, el 59,9% no tiene afiliación al sistema de pensiones. Por área de residencia, en el área urbana el 46,2% de la población ocupada está afiliada a algún sistema de pensiones, siendo 31,9 puntos porcentuales más que en el área rural (14,3%).

Según sexo, el 45,6% de la población ocupada masculina se encuentra afiliada a algún sistema de pensiones, siendo 12,6 puntos porcentuales más que la población ocupada femenina (33,0%).

↳ Peru



b) Políticas nacionales de empleo, normativa relacionadas con la promoción de la formalización laboral.

Desde la década de los 80's existe un reconocimiento y comprensión por parte de las autoridades peruanas sobre la magnitud de la situación de la informalidad laboral y su impacto social y económico para el desarrollo del país. Existen innumerables estudios y diagnósticos de la situación y su naturaleza estructural para el país, siendo Perú uno de los países de América Latina y el Caribe con las más altas tasas de informalidad laboral.

Sin embargo, desde la perspectiva de las organizaciones sindicales los esfuerzos estatales por abordar la situación han sido poco consistentes e incoherentes, debido a la inestabilidad institucional, cambios políticos y, especialmente, la profundización de una política económica neoliberal que desmanteló el estado, las políticas productivas, la industria nacional y la perspectiva de un desarrollo autónomo y soberano, lo que explica las profundas raíces

estructurales del fenómeno de la informalidad laboral en el Perú.

La más reciente acción política institucional fue en 2018, cuando el gobierno peruano, a través del Ministerio del Trabajo y la Protección Laboral, aprobó la Resolución Ministerial **“Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021”** donde se reconoce la necesidad de que el Estado Peruano ejecute acciones estructurales para enfrentar la informalidad laboral, que impacta sobre una mayoría de personas trabajadoras ocasionando la exclusión del acceso a la protección de la legislación laboral y de la seguridad social de los trabajadores que se encuentran en dicha situación. Igualmente, que, la informalidad laboral impacta negativamente en la productividad empresarial toda vez que la precariedad en la que los trabajadores desarrollan sus labores, al encontrarse fuera del marco de protección legal correspondiente, no les incentiva a ser más productivos⁴².

La estrategia orienta la prioridad de la lucha contra la informalidad laboral definidas por varias instituciones, entre ellas, la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo, las Direcciones Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Seguro Social de Salud – ESSALUD y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, “que constituye un compromiso institucional y sectorial, con responsabilidades para los órganos involucrados en su desarrollo”⁴³.

Incluye esta estrategia, el balance de la anterior estrategia sectorial de 2014 – 2016, que coincide con uno de los periodos de mayor crecimiento de los indicadores de la economía peruana, pero que, sin embargo, apenas se redujeron los índices de informalidad laboral. Los objetivos y planes de acción de la estrategia 2018-2021, vigente en la actualidad, son aún más ambiciosos que la anterior. Su implementación coincidió con la pandemia y la postpandemia de la COVID 19, que trastocó cualquier plan propuesto sobre este u otro asunto, no solo en Perú, sino en todo el mundo. Sin embargo, la recuperación operada por la actividad económica del Perú actualmente apenas ha influido en los indicadores de informalidad laboral, como lo evidencian varios de los indicadores ya mencionados.

La opinión de las centrales consultadas es que el Estado prioriza su atención y/o políticas públicas a favor del sector formal, invisibilizando al sector informal (continúa la estigmatización y criminalización de la informalidad). Los gobiernos de turno y la Asociación de Municipalidades del Perú (AMPE), que agrupa a los gobiernos locales, no desean participar en los procesos de diálogo que se viene impulsando para discutir la mejor manera de impulsar y promover la estrategia sectorial y la Recomendación 204 de la OIT, sobre transición de la Economía Informal a la Formal.

42. Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral. Ministerio del Trabajo y Protección Laboral.

Resolución Ministerial n° 071-2028-TR, 07 de marzo, 2018.

43. Ídem.

Otra dificultad institucional señalada es que el **Registro Sindical** que administran el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo e instituciones del caso fue pensada, creada y estructurada en razón de atender registro sindical de trabajadores asalariados, por lo que las **organizaciones de las/os en situación de informalidad difícilmente son admitidas en dicho registro.**

La crisis política e institucional que vive el país desde hace más de 10 años también ha favorecido que se amplíe el círculo de pobreza y precariedad de los trabajadores de empleo informal, la cual se perpetúa. Por otro lado, sigue aumentando el poder de los grupos económicos que influyen sobre las decisiones del gobierno de turno y evitan cualquier tipo de medida que permita modificar el estado actual de las cosas.

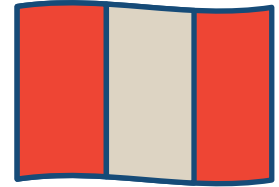
Las organizaciones sindicales entienden que la Recomendación 204 es un instrumento que tiene un carácter trascendental para la Economía Informal, y en ese marco sus acciones se desarrollan con el objetivo de avanzar progresivamente.

Hasta el momento existe la **Mesa Bipartita del Autoempleo**, conformada por representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y una representación de las centrales sindicales. Espacio desde el cual se han promo-

vido Resoluciones Ministeriales referidas a “Modelo Conceptual en Materia de Autoempleo”; “Lineamientos para mejorar la función pública en formalización del autoempleo productivo y formal, en condiciones de Trabajo Decente”. Próximamente se deberá concluir la propuesta de “Servicios Integrales para el sector Autoempleo”; servicios que el Estado deberá proporcionar, según corresponda, a niveles nacionales, subnacional (regional) y local.

Este espacio es una conquista, luego de muchos años de trabajo sindical acumulado y de experiencias de lucha, especialmente de la CUT Perú que desde sus inicios incluyó una agenda específica para el sector de autoempleados. Sin embargo, se cuestiona desde una parte del sindicalismo peruano la **poca efectividad y aplicación de las resoluciones que se adoptan** en esta Mesa Bipartita, por estar sometida a los vaivenes de las coyunturas y cambios de gobierno. De allí la necesidad de asegurar una más amplia representación de las centrales nacionales de manera de que pueda ser una mesa multisectorial más incluyente.

↳ Perú



c) Estrategias o planes de actuación de las organizaciones sindicales, especialmente de las centrales de los países, para promover la organización de personas trabajadoras en condición de informalidad y su formalización laboral.

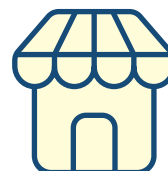
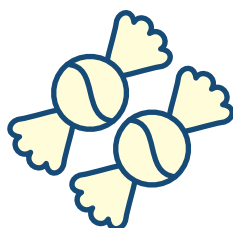
En las consultas con las organizaciones sindicales de Perú respecto de su trabajo con las trabajadoras/es en condición de informalidad laboral, se constata un esfuerzo desde los años 90' por abordar lo que todas las organizaciones reconocen es el sector mayoritario y fundamental de las/as trabajadoras/es, por las desfavorables condiciones laborales, con muy limitada organización y con escasos o débiles instrumentos de protección.

Existen en Perú trabajadores en empleo informal de varios tipos y cada uno tiene posibilidad de organizarse y sindicalizarse de manera diferente. **Casi todas las centrales han impulsado la constitución de diferentes estructuras como sindicatos, federaciones, asociaciones y coordinaciones para trabajadoras/es en condición de informalidad**, dependiendo del sector de

actividad, ocupación territorial y características de los problemas que enfrentan cada grupo organizado.

Algunas centrales también han realizado reformas en sus estatutos para crear instancias como **vicepresidencia del Autoempleo, de la CUT Perú**. Los sindicatos y federaciones organizan a trabajadores informales como, por ejemplo: emolienteros, vendedores de golosinas, vendedores de periódicos, mercados, lustradores de calzado, estibadores, transportes (taxistas), trabajadoras/es domésticas/os, entre otros.

Una característica importante sobre **la composición del sector son las/os trabajadoras/es en condición de informalidad que trabajan para empresas formales**, mayoritariamente de micros, pequeñas y medianas empresas, pero también grandes empresas que han



establecido formas de contratación indirecta. Es importante recordar que casi el 90% de las/os trabajadoras/es de las empresas de 1 a 10 trabajadoras/es (MiPymes) están en condición de informalidad laboral.

Según datos del Ministerio de la Producción Perú en 2023, el 80.5% de los trabajadores independientes no se encuentran afiliados a ningún sistema de pensiones (5.2 millones de trabajadores). Asimismo, el 51.9% de trabajadores asalariados (3.6 millones de trabajadores) y el 93.8% de trabajadores familiares no remunerados (1.7 millones) no están afiliados a ningún sistema de pensiones⁴⁴.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, (SUNAFIL), es la entidad estatal encargada de supervisar a dichas empresas formales para obligarlas a formalizar a sus trabajadores: tenerlos registrados como empleados con todos los beneficios, en planilla, con certificación del Ministerio de Trabajo. Sin embargo, se señala desde diferentes sectores, que existe un serio déficit en el sistema de supervisión, lo que limita las políticas de formalización laboral.

Según la opinión de la dirigencia sindical, es muy difícil organizar y sindicalizar a dichos trabajadores por la atomización que existe. Empresas pequeñas en muchos lugares, los trabajadores son muy pocos en cada empresa, y no están conectados con trabajadores similares

a ellos. A pesar de las dificultades, se reconoce un gran potencial de organización colectiva de las/os trabajadoras/es independientes de empleo informal y los auto-empleados. Para este segmento, por un lado, existen ya organizaciones que necesitan ser fortalecidas y sostenidas desde los aspectos sindicales, que son beneficiosos para ellos y que los aprovechan bien cuando acceden a ellos.

Estas organizaciones fueron debilitadas tremendamente por la pandemia de la COVID 19 y en el periodo de la postpandemia todavía no han recuperado su nivel de organización, lo que ha supuesto una tarea con mayores dificultades, pues se ha perdido un acumulado que fue difícil alcanzar para un sector estructuralmente afectado por su naturaleza precaria.

Por otro lado, existen trabajadores de diferentes sectores de empleo informal que no están afiliados a las asociaciones y federaciones que existen. También existen asociaciones pequeñas que no están en contacto con sus pares, federaciones, o centrales sindicales. Todos ellos están enfrentando retos severos en cuanto al derecho al trabajo, acoso, confiscaciones, violaciones de sus regulaciones, etc.

La condición de dependencia de los ingresos diarios por el trabajo que se realiza es una de las grandes limitaciones para que haya un mayor compromiso y militancia de líderes y lideresas

34. Ministerio de la Producción Perú. Análisis Sectorial Formalización e Informalidad Empresarial. Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos Oficina de Estudios Económicos. Octubre, 2023. PPT

que impulsen la organización o que se involucren en procesos de defensa de los derechos colectivos. Son personas que viven del día a día; además, que no tiene licencia sindical ni soporte en apoyo técnico y logístico. Si no trabajas, no tienes ingreso.

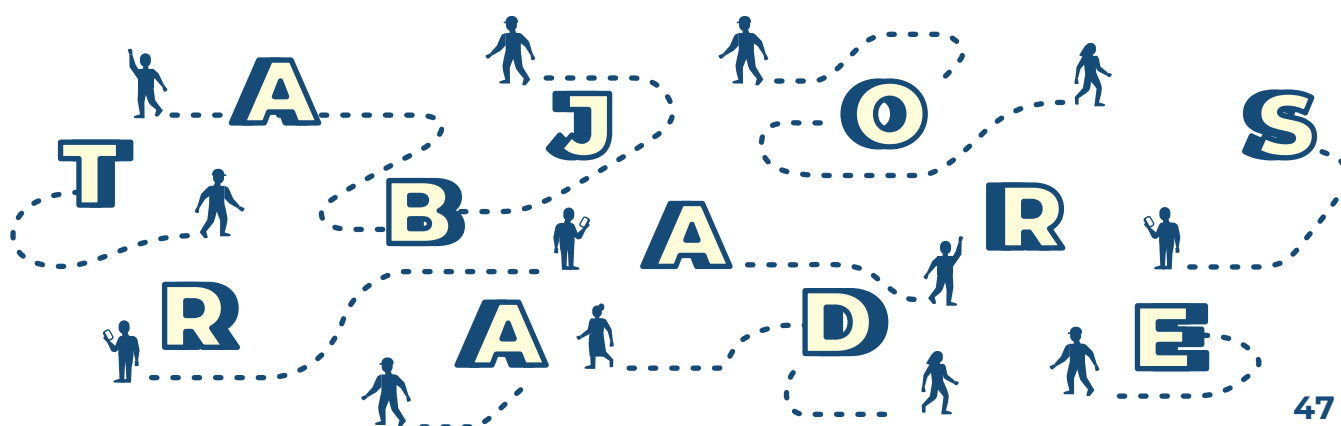
Esta realidad también se traslada a las organizaciones que se constituyen. A diferencia de los sindicatos formales, **no existen aportes o cuotas para sostener a las organizaciones por parte de sus miembros, y los dirigentes son también trabajadores de bajos ingresos con limitaciones de tiempo para las tareas de organización.** Las Juntas Directivas deben financiar ellas mismas los gastos del trabajo colectivo desde los bolsillos de cada dirigente, lo que hace más lento el progreso en la organización. La condición de pobreza de los/as trabajadores/as les fuerza a priorizar sus jornadas de trabajo frente a la necesidad de participar en reuniones. La mayoría de los trabajadores son mujeres con trabajos de cuidado importantes que no les permiten dedicarse al trabajo organizativo.

Las autoridades a veces crean divisiones entre las organizaciones. El conflic-

to interno por cuestiones de personalidad u opiniones diferentes y un aspecto estructural de nivel educativo bajo, no colaboran con la resolución de conflictos, generando cismas o pausas en el progreso de las organizaciones.

Los/as trabajadoras/es están dispersos, muchas veces trabajando en espacios públicos, lo que hace el trabajo de convocatoria un trabajo de hormiga muy exigente en cuanto a tiempo y esfuerzo. Existe gran desconfianza en el país, por líderes que no han respondido como se esperaba a sus bases, lo que les aleja del trabajo organizativo. Un reto de una importancia crucial en este momento es la criminalidad e inseguridad. Las personas trabajadoras y dirigencias son amenazadas y extorsionadas y tienen temor de participar en tareas organizativas.

Los principales obstáculos para la organización de trabajadores/as en condición de informalidad incluyen la falta de reconocimiento legal, dificultades para sindicalizarse, miedo a represalias, desinformación sobre derechos laborales y la inexistencia de mecanismos de protección, lo que limita su capacidad de defensa y mejora.



Las organizaciones sindicales también reconocen que enfrentan dificultades internas que obstaculizan su labor. La falta de cohesión entre las organizaciones de trabajadores/as informales y formales, la desconfianza hacia los/as líderes/as y recursos limitados son desafíos constantes. Uno de los retos es la promoción de la participación activa, capacitar a sus miembros y trabajar para superar conflictos internos, fortaleciendo así la representación y defensa de derechos.

Las cuatro organizaciones consultadas, CUT, CATP, CSP y CGTP, reconocen que el apoyo de las organizaciones nacionales es un componente que unifica a los trabajadores autónomos de empleo informal porque su pauta se amplía junto con la del conjunto de los demás sectores organizados. Esto también es importante para apoyar en procesos de defensa, la capacitación y el acompañamiento de procesos organizativos.

Las reuniones de intercambio de información constante con los dirigentes, las visitas a campo donde trabajan estas personas y el apoyo en los momentos de abuso de autoridades y otras actividades de abogacía son los que permiten la sindicalización futura de estos gremios, que no tienen familiaridad con el mundo sindical, pero que reconocen su papel e importancia una vez que conocen su trabajo.

Hay un sector dentro de la clasificación de trabajadoras/es en condición de informalidad, que ha podido dar pasos

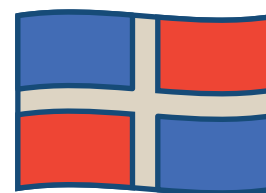
importantes para su reconocimiento y derechos que es el de las trabajadoras del hogar. Según los datos oficiales, las trabajadoras del hogar constituyen el 2.6 % de la PEA ocupada. El 54% se encuentra en Lima Metropolitana, siendo 98% mujeres. Otras características se refieren a su carácter de migrantes o descendientes de migrantes y con baja escolaridad. Asimismo, vemos que las mujeres que realizan estas labores se encuentran en mayor vulnerabilidad y, al ser en un porcentaje considerable madres solteras, de ellas depende la economía de su hogar.

La lucha por el reconocimiento de los derechos de este sector de trabajadoras en situación de informalidad ha tenido importantes avances, tales como la modificación de los artículos 3, 4 y 5 de la Ley N°27986 por el MTPE y la aprobación en el pleno del Congreso de la nueva Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar el 5 de setiembre de 2020. Esta ley establece, entre otras cuestiones, la limitación de la jornada laboral debe ser de ocho horas diarias y 48 horas semanales; la fijación del sueldo puede ser establecido por acuerdo entre las trabajadoras y los/as empleadores/as, pero no debe ser menor a la remuneración mínima vital (RMV); que el contrato de las trabajadoras del hogar debe ser por escrito y registrado por el o la empleadora en la app web del Ministerio del Trabajo; y que la edad mínima para realizar trabajo doméstico remunerado debe ser de 18 años, entre otras medidas (El Peruano, 2020).

Algunas de las organizaciones sindicales de las trabajadoras del hogar están afiliadas a las centrales nacionales, lo que también ha servido para reforzar sus demandas y ampliar su agenda para pautas que involucran al conjunto de las trabajadoras, como, por ejemplo, la campaña por la Ratificación del Convenio 190 de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El escenario estructural de la realidad de la informalidad laboral en el Perú continúa siendo un desafío para las organizaciones sindicales y para las autoridades nacionales, regionales y subnacionales, de modo de atender a las necesidades de la mayoría de la población trabajadora del país, excluida de sus derechos, desamparada por el estado y muy débilmente representada por las organizaciones sindicales. Las organizaciones sindicales peruanas tienen muy presente éste desafío y hace parte de su visión estratégica para fortalecer y ampliar la base de afiliación y representación de la clase trabajadora del país.

República Dominicana



POBLACIÓN: 11,4 millones // **PEA:** 5,3 millones
DESEMPLEADOS: 5,3% // **TASA DE INFORMALIDAD:** 56,1% aprox.

a) Introducción: Elementos generales sobre informalidad en la República Dominicana

De acuerdo a los datos del Banco Central de la República Dominicana, la composición del mercado laboral en el país al trimestre de abril-junio de 2024, en la población en edad de trabajar (PET), (personas de 15 años o más) fue de 8.1 millones de dominicanos, que representa un 75 % de la población total. Este grupo se desagrega en dos partes:

a) la fuerza de trabajo o población económicamente activa (PEA) que constituye unos 5.3 millones de dominicanos, de los cuales 5.0 se encuentran ocupados y el resto desocupados buscando activamente trabajo (desocupados abiertos); y

b) la población fuera de la fuerza de trabajo o inactivos que alcanza 2.8 millones de personas. Este último a su vez, está compuesto por la fuerza de trabajo potencial (326,285 personas) la cual se define principalmente por los que se encuentran disponibles para trabajar, aunque no hayan realizado una labor de búsqueda de trabajo y las personas que no realizaron gestiones para conseguir un empleo ni estaban disponibles para laborar (2,477,543 millones).

Esto significa que la Tasa de Ocupación (TO) (la relación entre el total de ocupados y la población en edad de trabajar (PET), se situó en 61.9 % en abril-junio de 2024, lo que representa un máximo histórico, resultando superior en 1.8 puntos porcentuales respecto a la tasa registrada en abril-junio del año 2023⁴⁵.

El informe agrega que al analizar el aumento de 238,972 trabajadores que tienen acceso a los beneficios de la seguridad social vía su ocupación, se observa que el número de ocupados formales se incrementó en 97,402 personas, colocando el porcentaje de formalidad en 43.9 % para abril-junio de 2024.

Por otra parte, la informalidad total fue superior en 141,570 trabajadores respecto al segundo trimestre del año 2023, ubicando el porcentaje de informalidad de los ocupados en 56.1 % en abril-junio 2024, manteniendo este indicador por debajo del promedio histórico de 57.1 % obtenido según los datos de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) del tercer trimestre de 2014⁴⁶.

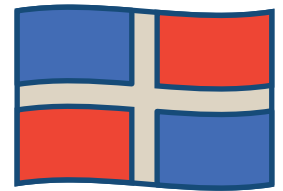
45. Banco Central República Dominicana, 26 de agosto 2024, en <https://www.bancentral.gov.do/a/d/6008-economia-dominicana-genera-238972-nuevos-ocupados-netos-en-doce-meses-situando-el-total-de-ocupados-por-encima-de-los-5-millones-en-abriljunio-de-2024>.

46. Idem.

Por su parte, los análisis de la OIT para República Dominicana indican que durante la pandemia se registró una caída en la informalidad. Consideran que, probablemente se debió al cierre económico y la reducción de oportunidades de empleo informal y al impacto negativo que tuvieron las restricciones en la tasa de ocupación dentro de este sector; sin embargo, tras la reapertura

económica en 2021 y el levantamiento de las restricciones, hubo un incremento significativo en la tasa de informalidad, superando incluso los niveles pre-pandemia, al pasar del 48% al 55%⁴⁷, y los datos del Banco Central la colocan en un 56.1% al junio del 2024, mostrando una tendencia creciente.

↳ República Dominicana



b) Políticas nacionales de empleo, normativa nacional y su relación con la promoción de la formalización laboral.

La normativa nacional en la República Dominicana tiene como base de las relaciones laborales al **Código de Trabajo (Ley 16-92)**, su reglamento y leyes afines. Con relación a cualquier estrategia que se oriente a la formalización del sector informal.

En la República Dominicana existe una vasta normativa. El gran reto es avanzar en su adecuación a las necesidades del sector informal, lograr que contribuya a su formalización y la posibilidad de su aplicación, todo lo cual requiere de una

fuerte acción estratégica y de incidencia de las partes interesadas, en este caso particular, de las organizaciones sindicales.

En ese sentido, las estrategias sindicales de formalización laboral deben considerar el trabajo en esta área de la normatividad y su aplicación, junto con acciones de estudio sobre la realidad del sector, organización, formación, comunicación e incidencia.

47. OIT, Estudio sobre las características, causas, y factores determinantes de la informalidad a nivel sectorial, Elaborado por: Grupo Línea Base, para: Organización Internacional del Trabajo (OIT), (PO No. 40446491/0), 14 de mayo de 2024 | Santo Domingo, República Dominicana, borrador para fines de consulta, Pág. 40

Ley	Elementos de relevancia
<p>Ley No. 116-80 que crea el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), publicada en la Gaceta Oficial No. 9522 del 20 de enero de 1980</p>	<p>En el considerando 3 de la Ley afirma: Que el aprendizaje de jóvenes trabajadores y la capacitación, el perfeccionamiento, la especialización y la readaptación profesional y técnica de los trabajadores adultos, constituyen el medio más eficaz para garantizar a la fuerza laboral el acceso a un empleo productivo escogido de acuerdo con su capacidad. Este considerando, debe ser relacionado con el Artículo 1, según el cual el INFOTEP es el encargado de regir el sistema de capacitación, perfeccionamiento, especialización y reconversión de los trabajadores, entre otros aspectos que contiene la cita Ley.</p>
<p>Ley No. 87-01 que crea El Sistema Dominicano de Seguridad Social, Promulgada el 9 de Mayo del 2001.</p>	<p>+ Afirma en el Art. 5. Sobre Beneficiarios del sistema. Tienen derecho a ser afiliados al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) todos los ciudadanos dominicanos y los residentes legales en el territorio nacional. En particular, se deberá prestar atención a la aplicación del Régimen Contributivo Subsidiado que ya se encuentra normado, pero debe existir voluntad política para su implementación. Este criterio de universalidad, requiere mecanismos para hacerlo extensivo a todo ese 56 o 57 % de trabajadores y trabajadoras en condición de informalidad.</p>
<p>Ley No. 87-01 que crea El Sistema Dominicano de Seguridad Social, Promulgada el 9 de Mayo del 2001.</p>	<p>En el apartado de Objetivos y líneas de acción, plantea entre otros elementos, los siguientes:</p> <p>Objetivo 3.4.2 Consolidar el Sistema de Formación y Capacitación Continua para el Trabajo, a fin de acompañar al aparato productivo en su proceso de escalamiento de valor, facilitar la inserción en el mercado laboral y desarrollar capacidades emprendedoras.</p> <p>Algunas líneas de acción de relevancia son:</p> <p>3.4.2.1 Fortalecer el sistema de evaluación y acreditación de las instituciones de formación profesional y técnica para asegurar un crecimiento ordenado y eficiente de la oferta nacional y garantizar su calidad.</p> <p>3.4.2.2 Adecuar de forma continua los currículos, las metodologías de enseñanza y las plataformas tecnológicas para asegurar su correspondencia con las demandas actuales y previsibles de las empresas y con el desarrollo de las iniciativas emprendedoras.</p> <p>3.4.2.3 Consolidar el proceso de homologación de programas formativos y certificación de competencias laborales.</p> <p>3.4.2.4 Promover una oferta curricular de formación continua que posibilite la actualización profesional de egresados de institutos técnico- profesionales, sin discriminación entre hombres y mujeres.</p> <p>3.4.2.5 Desarrollar programas de capacitación que incentiven la inserción de mujeres en sectores no tradicionales, y tomen en cuenta el balance del trabajo productivo y reproductivo.</p> <p>3.4.2.6 Desarrollar programas de capacitación para grupos poblacionales que no hayan completado la educación básica y para la readaptación laboral de los y las trabajadoras desplazadas por cambios permanentes en las condiciones de competitividad.</p> <p>3.4.3.1 Desarrollar mecanismos sostenibles que permitan el acceso de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) a servicios financieros que tomen en cuenta sus características, incluyendo la perspectiva de género.</p> <p>Objetivo: 3.4.3 Elevar la eficiencia, capacidad de inversión y productividad de las micro, pequeñas y Medianas empresas (MIPYME).</p> <p>Algunas de las líneas de acción que resaltamos son:</p> <p>3.4.2.8 Incentivar la capacitación y el aprendizaje continuo en el puesto de trabajo, como medio para elevar la productividad.</p> <p>3.4.2.9 Establecer mecanismos adecuados de coordinación y articulación entre los subsistemas de formación para el trabajo y entre éstos y la educación general.</p> <p>3.4.3.1 Desarrollar mecanismos sostenibles que permitan el acceso de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) a servicios financieros que tomen en cuenta sus características, incluyendo la perspectiva de género.</p> <p>3.4.3.2 Impulsar programas de capacitación y asesorías para las MIPYME, orientados a mejorar su productividad, competitividad y capacidad de incorporación y generación de innovaciones.</p> <p>3.4.3.5 Promover las iniciativas empresariales, tanto individuales como asociativas, dando a especial atención a jóvenes y mujeres</p>

A inicios del año 2023, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, presentaron el documento de

programa para la República Dominicana (2023-2027). En él se afirma que la precariedad del mercado laboral formal y la alta informalidad impiden el disfrute de los derechos sociales por parte de todos⁴⁸.

Este programa cuenta con un Marco de resultados y recursos para la República Dominicana (2023-2027), enmarcados en la Estrategia Nacional de Desarrollo y sus cuatro pilares, a saber:

Pilar 1 - Un Estado social y democrático de derecho;

Pilar 2 - Una sociedad con igualdad de derechos y oportunidades;

Pilar 3 - Una economía integrada a nivel territorial y sectorial, innovadora, diversificada, plural, orientada a la calidad y ambientalmente sostenible.

Pilar 4 - Una sociedad con cultura de consumo y producción sostenibles. Y para cada uno de esos componentes, en el marco del Programa y la Estrategia, se definen: Indicadores de resultados, bases de referencia y metas del marco de cooperación. /Fuente de datos, frecuencia de la recopilación de datos y responsabilidades/Productos indicativos del programa para el país (incluidos indicadores, bases de referencia y metas) /Principales asociados y marcos de asociación/Costo estimado por resultado (en dólares de los EE. UU.)⁴⁹.

En la *“Estrategia sindical de transición a la formalidad para los y las trabajadores/as por cuenta propia de la República Dominicana”*, se identifican las principales políticas nacionales de empleo de la República Dominicana que se alinean con el marco internacio-

nal de las Naciones Unidas de alcanzar los ODS, en particular el Objetivo 8 el cual se propone: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

48. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, Primer período ordinario de sesiones de 2023, Nueva York, 30 de enero a 3 de febrero de 2023, Tema 7 del programa provisional, Programas por países y asuntos conexos, documento del programa para la República Dominicana (2023-2027), pág. 2

49. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, supra cit. págs. 12 a 18.

Por su parte, el programa EUROsocial+ acompañó al Ministerio de Trabajo en la actualización del Plan Nacional de Empleo (PLANE 2021-2024) y la OCDE, realizó un Estudio multidimensional de la República Dominicana: Hacia un mayor bienestar, con el que ha venido revisando las políticas de formalización en consulta con diversos actores, así como presentado algunas propuestas.

El PLANE 2021-2024, tiene como objetivos promover la creación de 600 000 trabajos formales nuevos para 2024; reducir la tasa de desempleo por debajo del 15%; eliminar la brecha de género al aumentar la tasa de empleo de las mujeres a más del 55%; fortalecer las aptitudes interpersonales y técnicas; y fomentar la inserción en el mercado laboral y reducir la informalidad laboral al 50%. Y establece seis líneas de actuación estratégicas en el plano nacional: 1) el empleo prospectivo y los futuros espacios de trabajo; 2) los incentivos a los sectores generadores de empleo formal; 3) el fortalecimiento de la formación técnica y profesional; 4) la promoción de la empleabilidad y el trabajo decente y digno; 5) la formación para el emprendimiento y la reducción del trabajo informal; y 6) la gobernanza del propio PLANE. También establece una serie de objetivos específicos en los planos sectorial y territorial⁵⁰.

Por otra parte, más recientemente en 2024, el Gobierno, particularmente el Ministerio de Trabajo, con asistencia técnica de la OIT y en el marco del proyecto “Estrategia integrada para facilitar el tránsito a la economía formal en el marco de las políticas de reactivación económica y recuperación del empleo Post COVID-19” en la República Dominicana, ha venido trabajando sobre dos propuestas concretas: 1) Un “Modelo de intervención, Estrategia de formalización para la República Dominicana”⁵¹. Y Complementariamente, se ha elaborado una *Guía de Implementación y Recursos de Apoyo del Modelo de Intervención para la Formalización en República Dominicana*⁵².

Estos instrumentos han sido presentados, debatidos y adoptados tripartitamente, por lo que son el marco más reciente para implementar la R204, así como los lineamientos del Programa FORLAC 2.0 de la OIT en el país.

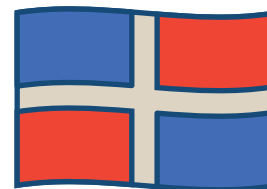
El hecho de que el país cuente con marcos políticos y recomendaciones de entidades externas es una buena oportunidad para pensar y desarrollar las estrategias sindicales de transición a la formalidad para los trabajadores y trabajadoras de la República Dominicana. En ese sentido, estos marcos generales del país, resultan en un buen punto de partida para participar en los procesos de diálogo social y una base para las acciones sindicales.

50. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4b389604-es/index.html?itemId=/content/component/4b389604-es>

51. Silvia Lara y Álvaro Ramírez, consultores, Modelo de intervención, Estrategia de formalización para la República Dominicana, Versión Borrador para la Consulta, OIT, Gobierno de la República Dominicana,

52. Silvia Lara y Álvaro Ramírez, consultores, Guía de Implementación y Recursos de Apoyo del Modelo de Intervención para la Formalización en República Dominicana.

↳ República Dominicana



d) Estrategias o planes de actuación de las organizaciones sindicales, especialmente de las centrales de los países, para promover la organización de personas trabajadoras en condición de informalidad y su formalización laboral

Para la formalización de los trabajadores y trabajadoras en condición de informalidad, es necesario que los sindicatos pongan su atención en comprender y atender la realidad de este sector; que les reconozcan su condición y calidad de trabajadores y trabajadoras; adoptar una postura de solidaridad y clase y establecer una relación horizontal, inclusiva y de reconocimiento como sujetos con capacidad de autodeterminación.

En el caso de la República Dominicana, las tres organizaciones que nacionales afiliadas a la CSA, integradas en la Mesa Sindical de República Dominicana, cada una por su lado, y también de manera unitaria en una Mesa Sectorial

de Coordinación del Sector Informal, ha desarrollado importante experiencia en materia de progresos en organización y atención aspectos de la formalización de este sector.

En el caso de la **CASC**, en un informe del 2016⁵³, reconocía tener una larga trayectoria de trabajo en la organización de trabajadores/as del sector informal. Y afirma que afilia a “toda expresión organizada del movimiento de los trabajadores”. En sus documentos y pronunciamientos menciona a las “asociaciones de trabajadores del sector no estructurado, economía informal, trabajadores autónomos, profesionales y técnicos”.



53. <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-EAyTA/RELATS.A.TA.OrganizacionInformal.pdf>

Datos recientes aportados por la dirigencia de esta organización, indican contar con la Federación Nacional de Trabajadores y Empleados Privados (FENTEP/CASC), cuya estructura está compuesta por sindicatos, asociaciones y coordinadoras regionales donde aglutinan a 132 organizaciones⁵⁴ de base compuesta por sectores⁵⁵. Además, la CASC cuenta con la Asociación Mutual de Servicios Solidarios (AMUSSOL) que es una institución sin fines de lucro que tiene por fin promover la solidaridad como organismo especializado de la Confederación Autónoma Sindical Clasista CASC. En ella se afilia toda persona que trabaje por cuenta propia (economía informal) que por su nivel de ingresos y relación de dependencia califican para ingresar en el régimen contributivo. Tiene por finalidad, promover la participación e integración de todos/as los/las trabajadoras (as) en el Sistema Dominicano de Seguridad Social, fomentando en los mismos, una conciencia solidaria y humanista, que contribuya a la transformación de la sociedad dominicana⁵⁶.

En la **CNUS**, indican que cuentan en su estructura con una Secretaría de la Economía Informal; afilian a organizaciones de “trabajadores por cuenta propia y profesiones u oficios”. Tienen la Federación Nacional de Vendedores y Trabajadores de los Mercados (FENAVEMER)⁵⁷, que es una organización sin fines de lucro, dedicada a representar, organizar, formar, reivindicar y promover los intereses y el desarrollo de las asociaciones y organizaciones afiliadas, así como a todos los vendedores y trabajadores del mercado⁵⁸.

Por su parte, la CNTD incluye a las organizaciones nacionales de trabajadores/as, que posean un carácter y una naturaleza sindical regidas por la Ley 122-05 de asociaciones sin fines de lucro. Tiene establecida una Secretaría de Asuntos Informales y cuentan con dos federaciones y varias organizaciones sectoriales o regionales que según datos suministrados por sus dirigentes⁵⁹ son de varios sectores⁶⁰.

54. FENTEP, en OIT, “Estrategia sindical de transición a la formalidad para los y las trabajadores/as por cuenta propia de la República Dominicana”, julio 2024.

55. 74 Sectores como: Buhoneros; Guías turísticas; Vendedores artesanales; Artesanos; Vendedores agrícolas; Tour operadores; Lancheros y embarcadores; Agentes del mar; Trabajadores portuarios; Asociación de cadí; Vendedores ambulantes; Asociación de emprendedoras; entre otros.

56. <https://amussol.org.do/>

57. Pablo de los Santos Figuereo, en OIT, “Estrategia sindical de transición a la formalidad para los y las trabajadoras/as por cuenta propia de la República Dominicana”, julio 2024.

58. <https://opencorporates.com/companies/do/347817>

59. Bienvenido Sabino, CNTD, en OIT, “Estrategia sindical de transición a la formalidad para los y las trabajadoras/as por cuenta propia de la República Dominicana”, julio 2024.

60. 79 La Federación Nacional de Trabajadoras/es Unidas/os, FENTRAUNIDAS; la Federación Región Sureste de Trabajadores de San Juan, FETRASANJUAN (campesinos); la Compañía de Transporte de Carga Liviana y Afines del Municipio de Boca Chica, CONTRACALAMBOCA; la Asociación de Buhoneros los Emprendedores del Este, ASOBUEME; la Asociación Buhoneros organizados de Santiago y el Cibao; la Asociación de Vendedores y Pescadores Artesanales de la Playa Bávaro, Punta Cana, Macao y Arena Gorda de Vendedores, ASOPEPABAPUMA; la Asociación de Vendedores de Ropa Usada (PACA) de San Pedro de Macorís; Asociación Nacional de Motoconchos, ASONAMOTO

Adicionalmente, durante el año 2024, con apoyo y asistencia técnica de la OIT como parte del proyecto *“Estrategia integrada para facilitar el tránsito a la economía formal en el marco de las políticas de reactivación económica y recuperación del empleo Post COVID-19”* en la República Dominicana, las tres centrales dominicanas elaboraron y aprobaron una **“Estrategia sindical de transición a la formalidad para los y las trabajadores/as por cuenta propia de la República Dominicana”**.

En lo sustantivo, esta estrategia contempla los siguientes componentes operacionales:

a) Un Plan modular de formación que contribuya al desarrollo de capacidades para participar en las organizaciones sindicales y ejercer la defensa de sus derechos, cuyo objetivo es: *Procurar que los trabajadores/as informales mejoren sus competencias como sujetos con potencial para ejercer su empoderamiento, capacidad organizativa y participar en un proceso de transición de la informalidad a la formalidad, al tiempo de que fortalezcan a las centrales sindicales.*

b) Un Plan de organización de los grupos priorizados hacia su formalización, el cual se enfoca en los grupos priorizados para actuar como sujetos que buscan su formalización. Pone

especial atención a la reactivación de la Mesa Sindical Sectorial que articula a las tres Federaciones de las tres centrales sindicales CNTD, CNUS y CASC, como espacio vital para dar viabilidad a toda la estrategia de transición a la formalidad y para reforzar al sujeto sindical como protagonista de ella en sus relaciones con los otros sectores.

c) Una Estrategia de información y comunicación, con el objetivo de *Diseñar y desarrollar una campaña de comunicación, dirigida a los trabajadores de los grupos priorizados, pero que logre impactar en todo el sector de trabajadores informales y por cuenta propia, para que identifiquen en las centrales sindicales sus aliados naturales más inmediatos, y se sientan convocados a seguir sus orientaciones respecto al proceso de transición hacia la formalización.*

Los componentes de la Estrategia cuentan con un Plan de implementación y seguimiento, un cronograma y acuerdos operativos adoptados por las tres organizaciones, que son la base para las acciones de corto, mediano y largo plazo, con indicadores para medir el logro de avances en cada componente.

VI. Recomendaciones para profundizar las estrategias de transición de la informalidad a la formalidad



Uno de los elementos relevantes para enfrentar la informalidad en clásicas y nuevas formas, es **tomar en cuenta** los factores estructurales que la promueven propios de la desigualdad social, su **heterogeneidad**, su **territorialidad**, que son una condición para avanzar hacia un desarrollo inclusivo y sostenible con trabajo decente.



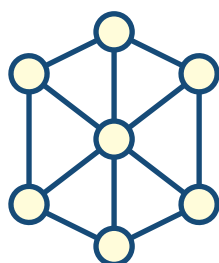
La R204 de la OIT, reconoce que la alta incidencia de la **economía informal es un obstáculo** tanto para el desarrollo de las empresas, los ingresos tributarios, la solidez de las instituciones y la competencia leal en los mercados nacionales e internacionales, como para la garantía de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, la protección social, el trabajo decente, el desarrollo inclusivo y el Estado de derecho; además, que la mayoría de las personas que se **incorporan** a la economía informal **no lo hacen por elección**, sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de otros medios de sustento.



Es vital reconocer la importancia de las **políticas públicas** para promover la transición a la economía formal, como proceso esencial para alcanzar un desarrollo incluyente y hacer efectivo el trabajo decente para todas las personas. En ese sentido, es posible identificar que en la mayor parte de los países existen marcos normativos y políticas públicas, que de manera formal se orientan a promover la transición de las personas trabajadoras en condición de informalidad, hacia la formalidad y que los países mantienen un claro interés por adecuar su normativa y su accionar político a la R204 de la OIT, sin embargo, lo hacen sin considerar las **interseccionalidades** que la cruzan.



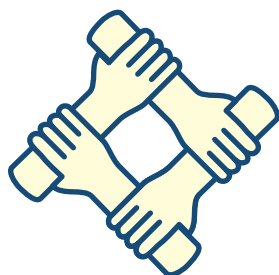
En el sentido de los anteriores argumentos, es importante contar con una **acción sindical bien estructurada**, para incidir en la implementación de los marcos regulatorios, las políticas nacionales, y su mejora, para reconocer los plenos derechos en el trabajo, y de forma particular, a la protección social para las personas trabajadoras en condición de informalidad. Para ello, es fundamental contar con propuestas sindicales bien estructuradas y participar activamente de los procesos de diálogo social que permitan lograr acuerdos sobre estrategias de formalización.



El interés de los países por considerar a gran porcentaje de personas trabajadoras en condición de informalidad, como un importante dinamizador del trabajo, de las ocupaciones y de sus economías, debe ser acompañado por la construcción de **políticas interconectadas de empleo, protección social, desarrollo productivo, derechos laborales**, etc. para el impulso a la formalización. En este sentido, las centrales y confederaciones sindicales, así como los sindicatos del sector, deben mantener una fuerte presencia y lucha por la conquista de esa visibilización y por materializar acciones hacia la formalización.



La implementación del Programa FORLAC 2.0 liderado por la OIT requiere del **diálogo social** en sintonía con la normativa de la organización y sobre todo contar con la participación de las organizaciones de trabajadores/as que se encuentran en situación de informalidad así como de las centrales sindicales de cada país; igualmente con las diversas instancias de los poderes ejecutivo y legislativo para que puedan desarrollar de manera coordinada las políticas que respondan a las necesidades de la clase trabajadora en condiciones de informalidad. Igualmente hacer el seguimiento respectivo para su implementación y cumplimiento.

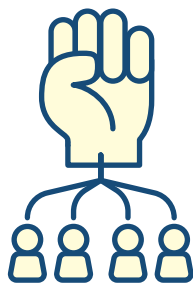


En sintonía con los criterios de la R204, los sindicatos deben velar porque se desarrolle un marco integrado de políticas para promover la transición a la formalidad en el que considere un conjunto de intervenciones en áreas como las políticas macroeconómicas, comerciales, industriales, tributarias, sectoriales y de infraestructura que **fomenten** el empleo decente, **y unidades económicas especialmente asociativas como las cooperativas y de la economía social y solidaria**; para estos nuevos tipos de

empresarios asociativos o familiares, crear servicios financieros, de acceso y encadenamiento a los mercados, facilidades para mejora de la infraestructura y la tecnología; el acceso a la educación, el aprendizaje a lo largo de la vida, el desarrollo de competencias laborales adecuadas a las cambiantes necesidades del mercado laboral y a las nuevas tecnologías y que reconozcan los conocimientos adquiridos previamente en el ejercicio de sus trabajos o en los sistemas de aprendizaje informales, ampliando así las opciones para la obtención de un empleo formal a la mayor parte de personas en condición de informalidad.



La **diversidad** y heterogeneidad de las personas trabajadoras en condición de informalidad requieren de una atención particular desde las estrategias públicas y sindicales, para que reconozcan las interseccionalidades presentes en este sector, y puedan adecuar las acciones para su formalización a las **necesidades específicas de cada subsector** dentro de la gran cantidad que representan en las estructuras ocupacionales de los países.



Siendo la informalidad una realidad que impacta a por lo menos el 50% de las personas ocupadas en los países, es necesario que, para una adecuada atención, se trabaje el **fortalecer** a los actores tripartitos, especialmente a los **sindicatos**, y el **empoderamiento de los trabajadores y trabajadoras bajo esta condición**, para que sean sujetos relevantes en el desarrollo de una acción coordinada para transitar hacia su formalización. En ese sentido, es necesario que cuenten con recursos suficientes para esas estrategias de formalización, provenientes especialmente de las administraciones públicas que deben garantizar los plenos derechos humanos para todo el mundo del trabajo.



La representación de trabajadores y trabajadoras en condición de informalidad y el surgimiento de nuevas formas de informalidad laboral en la estructura productiva y laboral de Brasil, Costa Rica, Perú y República Dominicana, plantea grandes retos para el sindicalismo a la hora de plantearse la forma de organizar, representar y defender sus derechos. Esto pasa por un proceso de **fortalecimiento y transformación de las organizaciones sindi-**

cales como prioridad para la **integración y participación de todas las personas trabajadoras, en su diversidad** y pluralidad y para avanzar en sindicatos y organizaciones más amplias, con nuevos espacios y diferentes formas para la participación de las personas trabajadoras y sus colectivos, tal como ha dicho la CSA en su Hoja de Ruta de Fortalecimiento y Transformación Sindical.



Para ello hay que revisar la organización interna, profundizar las experiencias existentes y **construir nuevas formas de organización que amplíen la base de representación, integrando los diferentes sectores que están lejos de los sindicatos**. Esto demanda una profunda reflexión y estrategias claras desde el enfoque de la transformación y fortalecimiento del sindicalismo para asegurar su participación efectiva en los sindicatos, para el diseño y puesta en marcha de las estrategias de formalización en disputa con los intereses de otros sectores, en especial de los capitales y empresas transnacionales, que tienden a favorecer la informalidad como una medida para la reducción de costos laborales y desvirtuar la relación entre capital trabajo, muchas veces con la idea del emprendedor y de la autogestión de las personas trabajadoras.

Referencias bibliográficas

- ▶ Análisis Sectorial Formalización e Informalidad Empresarial Indicadores de desempeño. Ministerio de la Producción. Perú Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos, 2021
- ▶ Banco Central República Dominicana, 26 de agosto 2024, en <https://www.bancentral.gov.do/a/d/6008-economia-dominicana-genera-238972-nuevos-ocupados-netos-en-doce-meses-situando-el-total-de-ocupados-por-encima-de-los-5-millones-en-abriljunio-de-2024>.
- ▶ BID, Índice De Mejores Trabajos 2024, Calidad del Empleo en América Latina: Entre la Informalidad y Salarios que no Alcanzan, División de Mercados Laborales y Seguridad Social
- ▶ Bienvenido Sabino, CNTD, en OIT, “Estrategia sindical de transición a la formalidad para los y las trabajadores/as por cuenta propia de la República Dominicana”, julio 2024.
- ▶ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Hacia la creación de mejor empleo en la post pandemia”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 28 (LC/TS.2023/70), Santiago, 2023
- ▶ CSA, Formalización: organización sindical y diálogo social del trabajo autónomo. Campaña Continental Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical, con apoyo de OIT/ACTRAV, 2015
- ▶ CSA, Hoja de Ruta para el Fortalecimiento y la Transformación Sindical de las Américas 2021 · 2025
- ▶ CUT: 16 CECUT: Lutas, Direitos e Democracia que transformam vidas. <https://www.cut.org.br/acao/caderno-de-resolucoes-16-cecut-966e>
- ▶ DESEMPEÑO DEL MERCADO LABORAL PERUANO. Resultados en 2023. ComexPerú-Sociedad de Comercio Exterior del Perú

- ▶ Documento Unitario del Colectivo Intersectorial de trabajadores en la economía informal.
Entrevista con Juliano Fripp de UNICAB. miembro de la Coordinación de la Intersectorial.15/10/2024.
- ▶ Entrevista por video llamada con Olman Chinchilla, Presidente de la CMTC y Fanny Sequiera, Secretaria General de la CTRN, 01-10-2024.
- ▶ Estatuto del Frente Parlamentario en defensa de las trabajadoras y trabajadores de la Economía Informal, Brasil
- ▶ Estrategia nacional de empleabilidad y talento humano: Brete Costa Rica 2023-2027 / Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Sistema Nacional de Empleo (SNE), San José, Costa Rica: MTSS, 2023
- ▶ Estrategia Nacional para la Transición a la Economía Formal Implementación de la Recomendación 204 de la OIT en Costa Rica
- ▶ Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral. Ministerio del Trabajo y Protección Laboral, Perú. Resolución Ministerial n° 071-2028-TR, 07 de marzo, 2018.
- ▶ FENTEP, en OIT, “Estrategia sindical de transición a la formalidad para los y las trabajadores/as por cuenta propia de la República Dominicana”, julio 2024.
- ▶ Gobierno de la República Administración Alvarado Quesada 2018-2022, Informe de gestión 2020-2021, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- ▶ Hacia más empleos formales en la República Dominicana Estudio Multidimensional de la República Dominicana, OCDE 2023
- ▶ <https://amussol.org.do/>
- ▶ <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2024/10/31/ibge-aponta-que-pais-teve-taxa-de-informalidade-de-388-no-trimestre-ate-setembro.htm?cmpid=copiaecola>, Visto el 08/10/24b3n
- ▶ <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2024/10/31/ibge-aponta-que-pais-teve-taxa-de-informalidade-de-388-no-trimestre-ate-setembro.htm>

- ▶ <https://opencorporates.com/companies/do/347817>
- ▶ <https://www.ilo.org/es/forlac-20>
- ▶ <https://www.ilo.org/es/projects-and-partnerships/projects/for-lac-formalizacion-de-la-informalidad>
- ▶ <https://www.mt.gob.do/index.php/noticias/item/ministerio-de-trabajo-presenta-plan-nacional-de-empleo>
- ▶ <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4b389604-es/index.html?itemId=/content/component/4b389604-es>
<https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-EAyTA/RE-LATS.A.TA.OrganizacionInformal.pdf>
<https://www.ugt.org.br/Noticias/75807-9o-Mutirao-de-Emprego-da-UGT-Sucesso-com-Apoio-do-Movimento-Sindical>
- ▶ INEC, Encuesta Continua de Empleo al segundo trimestre 2024, Resultados Generales, San José, Costa Rica, agosto 2024
- ▶ Informaciones de trabajadoras y trabajadores del Colectivo Intersectorial de trabajadoras y trabajadores en la economía informal. Brasil. Octubre 2024
- ▶ Instituto de Pesquisa y Estadística Aplica IPEA. Carta de Conjuntura 64/18. 3er trimestre 2024
- ▶ José Carlos Mora Guerrero, Formalización del Empleo en Costa Rica. Propuestas de política laboral, FES, junio 2020
- ▶ L. Abramo, “Políticas para enfrentar los desafíos de las antiguas y nuevas formas de informalidad en América Latina”, serie Políticas Sociales, N° 240 (LC/TS.2021/137), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021
- ▶ MEIC, Importancia de la Formalización y el Registro Pyme para micro, pequeñas y medianas empresas, Costa Rica
- ▶ Ministerio de Ambiente y Energía, 2023. Estrategia Nacional de Economía Circular. Ministerio de Ambiente y Energía, MINAE. San José, Costa Rica
- ▶ Ministerio de la Producción Perú. Análisis Sectorial Formalización e Informalidad Empresarial. Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos Oficina de Estudios Económicos. Octubre, 2023

- ▶ MTSS, MEIC, Gobierno de Costa Rica, Estrategia Nacional de Empleo y Producción 2014
- ▶ Nuevas normas, mayor visibilidad: mejorar la medición de la economía informal, 23 de octubre 2023, en <https://ilostat.ilo.org/es/blog/new-standards-increased-visibility-improving-measurement-of-the-informal-economy/>
- ▶ OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Estrategia de Formalización para América Latina y el Caribe 2024-2030, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024
- ▶ OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Estrategia de Formalización para América Latina y el Caribe 2024-2030, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024
- ▶ OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Panorama Laboral 2023, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2023
- ▶ OIT, Estudio sobre las características, causas, y factores determinantes de la informalidad a nivel sectorial, Elaborado por: Grupo Línea Base, para: Organización Internacional del Trabajo (OIT), (PO No. 40446491/0), 14 de mayo de 2024 | Santo Domingo, República Dominicana, borrador para fines de consulta, Pág. 40
- ▶ OIT, Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe. Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Brasil 2015
OIT, Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe. Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en Costa Rica, 2014
- ▶ OIT, Recomendación No. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204): Guía para los trabajadores / Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). Ginebra: OIT, 2017
- ▶ OIT, Reporte. La promoción de la transición de la economía informal a la formal en América Latina y el Caribe: sistematización de algunas iniciativas novedosas de las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores, 2023
- ▶ Pablo de los Santos Figuereo, en OIT, “Estrategia sindical de transición a la formalidad para los y las trabajadores/as por cuenta propia de la República Dominicana”, julio 2024.

- ▶ PERÚ: Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a Nivel Nacional y en 26 Ciudades. PRIMER TRIMESTRE 2024. Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN)
- ▶ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, Primer período ordinario de sesiones de 2023, Nueva York, 30 de enero a 3 de febrero de 2023, Tema 7 del programa provisional, Programas por países y asuntos conexos, documento del programa para la República Dominicana (2023-2027)
- ▶ Situación del Empleo Formal e Informal en Lima Metropolitana, 2022. Boletín socioeconómico laboral de Lima Metropolitana. Red de observatorios socioeconómicos laborales. OSEL Lima Metropolitana

