**REUNIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO 1 Y 2** OEA/Ser.L/XIX.VI.1

**DE LA XXI CONFERENCIA INTERAMERICANA DE**  CIMT-21/GT1-GT2/doc.6/23

**MINISTROS DE TRABAJO**  6 septiembre 2023

Del 21 al 22 de septiembre de 2023 Original: español

Washington, D.C., Estados Unidos de América

RESULTADOS Y RECOMENDACIONES DEL TALLER RIAL

“DIÁLOGO SOCIAL PARA LA TRANSICIÓN DE LA INFORMALIDAD A LA FORMALIDAD

LABORAL CON DERECHOS”



**RESULTADOS Y RECOMENDACIONES**

*(Documento final revisado por las delegaciones participantes)*

**CONTENIDO**

Introducción………………………………………………………………………………………………………………………………... 1

1. Principales ideas y conclusiones…………………………………………………………………………………………….. 3
	1. Consideraciones generales……………………………………………………………………………………………… 3
	2. La centralidad del Diálogo Social…………………………………………………………………………………….. 4
	3. Informalidad y Protección Social……………………………………………………………………………………… 4
	4. Informalidad y Productividad…………………………………………………………………………………………. 5
	5. Atención a diferentes sectores con alta prevalencia de trabajo informal………………………… 7
2. Recomendaciones………………………………………………………………………………………………………………… 10

Anexo 1 - Lista de Participantes……………………………………………………………………………………………………. 12

**INTRODUCCIÓN**

El Taller “Diálogo Social para una transición de la informalidad a la formalidad laboral con derechos” se realizó los días 20 y 21 de octubre de 2022 bajo un formato híbrido, en Buenos Aires, Argentina, con la participación de 25 países de la región por medio de delegaciones de Ministerios de Trabajo, representantes de trabajadores y empleadores -bajo el liderazgo del Presidente de CEATAL y la Presidenta del COSATE-, la representación de España como país observador de la OEA, y representantes de la OIT y de la OPS.  Es una actividad de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) de la OEA, auspiciada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina.

El Taller, que hace parte del Plan de Trabajo 2022-2024 de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA, respondió a mandatos de los Ministros y Ministras de Trabajo en la Declaración y el Plan de Acción de Buenos Aires, adoptados en la XXI CIMT en 2021, relativos a combatir la informalidad, ampliar el diálogo social institucionalizado, y promover estrategias para garantizar la protección social universal en las Américas; en particular los artículos 7, 8,  9,  21, 22 y 24 de la Declaración y los artículos 7a, 9,a, 9f,  del Plan de Acción.

En línea con los mandatos mencionados, el objetivo general del Taller fue aumentar conocimientos y fortalecer las capacidades de los Ministerios de Trabajo respecto de las estrategias y políticas vinculadas a la protección social y la promoción de la productividad que faciliten la transición a la formalización laboral mediante mecanismos basados en el diálogo social. Como objetivos específicos se plantearon: Identificar, intercambiar y analizar políticas y medidas de gobierno orientadas a promover de manera integrada el acceso universal a la protección social y la transición de la economía informal a la economía formal; intercambiar y analizar experiencias de políticas de impulso a la productividad y la distribución equitativa de sus beneficios que faciliten la transición a la economía formal; compartir experiencias sobre el rol del diálogo social y la contribución de los actores sociales a la formulación e implementación de estrategias que faciliten la formalización y promuevan la protección social universal; y elaborar recomendaciones que permitan definir líneas de acción que faciliten la transición de la economía informal a la economía formal con derechos mediante el diálogo social.

              Para cumplir con los objetivos planteados, el Taller contó con dos sesiones temáticas: la primera sesión sobre transición a la formalidad con derechos y estrategias para garantizar el acceso universal a la protección social, y la segunda sobre el rol del diálogo social y las contribuciones de los actores sociales en la formalización, específicamente en la promoción de la productividad en un marco de respeto y fortalecimiento de las instituciones laborales; ambas contaron con preguntas orientadoras para enmarcar la discusión.  Dentro de las sesiones hubo presentaciones de algunas experiencias demostrativas gubernamentales de Brasil, Chile, Estados Unidos, Jamaica, Panamá y España, como estado observador de la OEA, y las experiencias de los actores del mundo del trabajo representados por COSATE y CEATAL.  También hubo amplios espacios de diálogo donde Ministerios y representantes de trabajadores y empleadores pudieron compartir sus experiencias y puntos de vista.

El segundo día del evento se realizó un ejercicio en subgrupos con el fin de que los y las participantes pudieran discutir con mayor profundidad y responder colectivamente a la pregunta ¿cuáles son las principales recomendaciones de política, a la luz de la experiencia de su institución, para mejorar la contribución de las políticas y estrategias de protección social y de fomento a la productividad a la formalización del empleo?

Se realizaron 3 subgrupos (2 virtuales y 1 presencial) que tuvieron como moderadores(as) a delegados gubernamentales de Chile, Guatemala y Trinidad y Tobago.  Las delegaciones de los 25 Ministerios participantes, así como representantes de trabajadores y empleadores participaron activamente en los subgrupos.

El presente documento recoge las principales ideas y las recomendaciones que surgieron del Taller, tanto de sus sesiones temáticas como del ejercicio de subgrupos, para fortalecer las estrategias y políticas vinculadas a la protección social y la promoción de la productividad que faciliten la transición a la formalización laboral mediante mecanismos basados en el diálogo social en las Américas.

1. **PRINCIPALES IDEAS Y CONCLUSIONES**
	1. **Consideraciones generales**
* Existe pleno consenso entre gobiernos, trabajadores y empleadores en que **la informalidad laboral es una prioridad regional** y en la urgencia de continuar encontrando soluciones para atenderla. La informalidad afecta a la población trabajadora por la precarización y ausencia de derechos que representa, a las empresas al ser una fuente de competencia desleal, a los gobiernos por sus impactos en materia fiscal y económica, y a la sociedad en general por la amenaza que representa al logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y justicia social, entre otros. Si bien es un fenómeno persistente y extendido a lo largo de toda la región, no puede normalizarse.
* Se reconoció que existe un **fuerte vínculo entre informalidad, desigualdad, pobreza y exclusión**. Las dificultades en el acceso a la educación, las brechas de conectividad, la desigualdad de ingresos, y múltiples dinámicas de discriminación de género, étnica o racial, entre otras, son condiciones que se retroalimentan y generar un círculo vicioso de informalidad, desigualdad y privación.
* Si bien varía por países, el **empleo informal es muy alto en la región**, afectando a más de la mitad de la población ocupada. En las estadísticas compartidas por diversos países pudo verse que el empleo informal es consistentemente más alto entre las mujeres, la juventud, las personas afrodescendientes, las personas migrantes y otros colectivos que tradicionalmente enfrentan dificultades en el mercado de trabajo. También pudo verse que la informalidad se redujo como efecto inmediato de la pandemia de COVID-19 y que posteriormente fue aumentando hasta llegar, en algunos casos, a niveles pre-pandemia.
* **Lograr reducciones en la informalidad** es mucho más complejo cuando la tasa de informalidad es más baja porque esta tasa parece concentrar un problema persistente o un ‘núcleo duro’ de la informalidad. Esto ratifica la importancia de construir estrategias articuladas con soluciones integrales y que sean fruto del diálogo social.
* La informalidad es un **fenómeno heterogéneo y multidimensional** que está presente en diferentes sectores económicos y lugares de trabajo (hogares, sector productivo, gobierno). En esa medida, atenderlo requiere intervenciones de política en múltiples frentes; algunos de los mencionados durante el Taller incluyen:
* Fomento a la productividad,
* ampliación de cobertura y sostenibilidad de la protección social,
* fortalecimiento de la inspección del trabajo,
* reducción de trámites burocráticos para la constitución de empresas,
* implementación de sistemas de información del mercado laboral,
* mejora de la formación, servicios de empleo y certificación de competencias,
* promoción del emprendimiento, incluyendo capital semilla, entre otros.
* Considerando lo anterior, hay **diversos Ministerios y agencias** involucrados en atender la informalidad. En el taller se reconoció la importancia de tener una estrategia integral donde pueda establecerse con claridad las responsabilidades de las diferentes agencias involucradas y la gobernanza de la estrategia.
	1. **La centralidad del Diálogo Social**
* A lo largo del evento, se refrendó la importancia del diálogo social en el diseño e implementación de estrategias de transición a la formalidad, entendiéndolo como herramienta privilegiada para lograr esfuerzos de formalización coherentes, concertados y articulados, abordajes integrales, acciones urgentes y políticas públicas sostenidas en el largo plazo.
* Se reiteró que el diálogo social, para ser efectivo y sustentar la formulación y el desarrollo de políticas públicas, debe ser institucionalizado y darse en un marco de mayores garantías y protección al libre ejercicio de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. Se destacó el compromiso asumido por los Ministros y Ministras de Trabajo en la Declaración y Plan de Acción de Buenos Aires en esta materia, y se refrendaron varias de las conclusiones del Taller RIAL sobre “Diálogo Social para lograr una recuperación justa, sostenible y equitativa” realizado en julio, 2022 en Bogotá.
* En línea con las conclusiones del mencionado Taller RIAL, se destacó que las instancias de diálogo social se fortalecieron durante la pandemia y se mencionaron algunas en particular: La Mesa Tripartita de Diálogo por la Economía y el Desarrollo Laboral de Panamá; el Consejo Nacional del Trabajo, la Comisión Tripartita Paritaria Permanente y otros órganos de decisión tripartita en Brasil; el Consejo Asesor Tripartito Nacional (National Tripartite Advisory Council) de Trinidad y Tobago.
* Se hizo énfasis durante el evento en el rol del diálogo social en el crecimiento de la productividad y en asegurar que las ganancias de la productividad se distribuyan equitativamente. Se propusieron algunas directrices para ese diálogo social: destacar que la productividad no implica intensificación del trabajo ni precarización laboral, sino trabajar mejor y que esto puede lograrse sin ir en detrimento de los derechos laborales; reconocer las asimetrías existentes en las condiciones económicas, entre el trabajo y el capital, y buscar remuneraciones justas; hacer cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
* El diálogo social debe trascender la discusión de cuestiones específicas de las relaciones laborales y pasar a discutir modelos de desarrollo productivo y orientaciones de política a nivel macro, para promover la generación de empleos decentes en la economía formal.
* Es importante revalorizar el instrumento de la negociación colectiva para promover la productividad y fomentar la mejora continua de las condiciones de trabajo, incluidas las condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Para ello, deben introducirse nuevos contenidos en los convenios colectivos que promuevan la productividad, a la vez que consigan distribuir entre los trabajadores esas ganancias de la productividad; por ejemplo, acuerdos sobre formación profesional continua, medio ambiente, salud y seguridad en el trabajo, salarios justos, dignos y equitativos. Se mencionó que en Argentina hay ejemplos de experiencias positivas en esta materia.
	1. **Informalidad y Protección Social**
* La Declaración de Buenos Aires, adoptada por los Ministros y Ministras de Trabajo en la XXI CIMT, establece que: “En coordinación con las instituciones competentes, buscaremos fortalecer nuestros sistema de protección social, su solidez, solvencia financiera y sostenibilidad, considerando los principios de solidaridad, progresividad, inclusión social y no discriminación en el mundo del trabajo, y avanzar hacia lograr la **protección social universal, adecuada y sostenible**.” En el Taller se reconoció que lograr estos objetivos es fundamental para la transición a la formalidad laboral.
* Se reconoció la necesidad de reformar los sistemas de seguridad social en la región ante el proceso de envejecimiento de la población, los retos de cobertura que plantea la informalidad, y otros retos a su sostenibilidad y operación, como así también la suficiencia y calidad de las prestaciones. Se mencionaron algunas iniciativas en curso como la Reforma Previsional de Chile, que busca, entre otros, fortalecer el pilar no contributivo; y el proceso de diálogo social para elaborar la Reforma a la Seguridad Social en Uruguay.
* Se comentó que una buena parte de las soluciones para atender el trabajo por cuenta propia informal se han centrado en modificar o crear regulaciones específicas para permitirle a trabajadores(as) independientes acceder al sistema de seguridad social; esto ha incluido reducir la carga impositiva, simplificar los procesos de registración, modificar los montos y periodicidad de aportes, entre otros.
* En algunos países, ha habido dificultades para lograr cobertura de seguridad social para trabajadores por cuenta propia. En Trinidad y Tobago, por ejemplo, la discusión para incorporar a los trabajadores por cuenta propia bajo un esquema voluntario lleva varios años.
* En otros países, la posibilidad de que los trabajadores por cuenta propia puedan cotizar directamente al sistema de seguridad social ya existe, como en el caso del Régimen de monotributo en Argentina. Esto ha permitido formalizar a trabajadores por cuenta; sin embargo, en estos casos surge un interrogante: el trabajo independiente se está formalizando a bajo costo, pero esto implica que, de otro lado, se está desincentivando el empleo en relación de dependencia formal, donde son mucho mayores las protecciones y beneficios. Este interrogante merece una discusión mucho mayor a nivel nacional y regional.
* Las delegaciones mencionaron varias **medidas que se han adoptado en sus países dentro del pilar no contributivo de la protección social** como programas de subsidios, transferencias condicionadas, apoyo a alimentación, asistencia para pago de vivienda, entre otros, y destacaron que estas medidas se ampliaron y fueron fundamentales para apoyar a las personas afectadas por la crisis de COVID-19 a cubrir sus necesidades básicas (se compartió la experiencia del programa “Panamá Solidario”). Estas medidas son administradas desde distintos Ministerios, incluyendo desarrollo social, desarrollo comunitario o vivienda y, si bien no están dirigidas expresamente a las personas que trabajan en la economía informal, cobijan a trabajadores(as) informales que pertenecen a hogares pobres.
* Para que las medidas de protección social no contributiva o asistencia social tengan repercusiones en la formalización laboral, deben ir acompañadas de otra serie de estrategias como la formación y el fomento a la inserción laboral, según se menciona más adelante en este documento.
	1. **Informalidad y Productividad**
* Existe una **relación de causalidad entre la informalidad y la productividad**; no es casual que América Latina y el Caribe como región tenga muy alta informalidad y muy baja productividad. Esta relación se manifiesta, de un lado, en la existencia de un gran número de unidades económicas de baja productividad -en gran medida informales- que no generan mayor valor agregado y, en consecuencia, no pueden desarrollar condiciones de trabajo decente y generan trabajo informal. De otro lado, la relación informalidad-productividad se sustenta en la existencia de un gran trabajo informal en unidades productivas informales que permite o presiona la extensión de la informalidad laboral en unidades productivas formales. Este es un gran problema en América Latina: la existencia del fenómeno de la informalidad, no solo en unidades productivas informales, sino en empresas formales que tienen capacidad contributiva y que son altamente productivas.
* En la región el **nivel de productividad está muy asociado al tamaño de la empresa**. Si bien existen empresas con elevada productividad, la brecha entre grandes y pequeñas y medianas empresas es considerable. Las pymes son menos productivas; esto se explica, entre otros, porque tienen menos nivel de especialización y están más desconectadas de las cadenas de valor. Además, estudios muestran que las industrias o sectores de menor productividad son también donde se registran mayores niveles de empleo informal. El problema se acrecienta porque las micro, pequeñas y medianas empresas concentran la gran mayoría del empleo en la región.
* Se destacó la importancia de generar estrategias encaminadas a facilitar la incorporación de las micro y pequeñas empresas, donde hay alta incidencia de la informalidad, a la economía formal.
* El crecimiento de la productividad no necesariamente implica un crecimiento de la formalidad y no necesariamente implica que la ganancia de la productividad se distribuya de manera equitativa. **El diálogo social es fundamental para garantizar que así lo sea, y lograr un círculo virtuoso entre crecimiento de la productividad y del empleo formal**.
* Se destacó un estudio de OCDE que muestra que **los factores que sustentan una productividad alta** incluyen la formación profesional de los trabajadores, la forma en que se organiza el trabajo y la producción, el ambiente y la seguridad del trabajo, y los incentivos que tienen los trabajadores en el proceso productivo, entre otros. Todos estos factores están vinculados con el diálogo social; sin diálogo social no pueden impulsarse estas dimensiones o, de impulsarse, pueden tener un efecto contraproducente en las relaciones laborales.
* Se reconoció ampliamente que las **políticas activas de mercado de trabajo**, en particular la formación profesional y los servicios de empleo, pueden contribuir en gran medida a la transición a la formalidad: la formación, a través del desarrollo de habilidades pertinentes para el mundo del trabajo y la economía formal y al facilitar la reconversión laboral (re-skilling); y los servicios de empleo al facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo formal. Algunos elementos importantes que se destacaron al respecto:
* Identificar las brechas de habilidades con el fin de orientar la formación a superarlas;
* complementar la formación con talleres de orientación para la búsqueda de empleo, especialmente para poblaciones con bajo nivel de escolaridad y/o que no han tenido un trabajo formal;
* desarrollar habilidades socio-emocionales;
* avanzar hacia un nuevo sistema de vinculación aprendizaje-trabajo;
* capacitar continuamente a docentes y tutores;
* mejorar incentivos para estudiantes;
* ampliar duración y lugares de realización de prácticas de trabajo que complementen la formación;
* trabajar con las poblaciones objetivo, no solo con el sector productivo y trabajadores, en la definición de la oferta de formación, dado que ellas conocen mejor sus necesidades de reconversión (upskilling o reskilling); entre otros.
* Se mencionaron **algunas iniciativas destacadas en materia de servicios de empleo y formación,** como las siguientes: El servicio de empleo electrónico de Jamaica (Electronic Labour Exchange) que ha sido expandido recientemente y ha permitido llegar a un mayor número de buscadores de empleo y empresas, incluyendo aquellos en la informalidad; y la creación del Consejo Tripartito de Formación Profesional en Argentina durante la pandemia, para formular y evaluar políticas públicas de formación y reentrenamiento que mejoren el desarrollo de calificaciones pertinentes y cierren brecha de habilidades ante transformaciones del mundo del trabajo.
* La Presidenta de **COSATE** señaló que los aumentos en productividad no pueden considerarse avances si afectan negativamente en la cantidad de trabajadores ya empleados y sus condiciones de trabajo. El aumento de la productividad no puede ser un juego de sumar cero. Debe haber un enfoque sistémico de aumento de la productividad que proteja los derechos de las personas trabajadoras y compense las consecuencias negativas de los cambios tecnológicos. Reiteró algunos postulados de la Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA), incluyendo la necesidad de contar con un marco de transición justa que permita hacer combatibles los avances tecnológicos, la protección del medio ambiente y aumentos en productividad, con los derechos y el bienestar de los trabajadores(as).
* El delegado de **CEATAL** planteó dos grandes oportunidades para aumentar la productividad y el crecimiento económico en la región: la adopción de tecnología 4.0 y la transición hacia una economía verde. La adopción de tecnología 4.0 es muy baja en la región y la inversión que se requiere para aumentarla no es de alto costo. Además, la región está en el centro de las transiciones verdes gracias a la gran cantidad de recursos naturales con que cuenta; por ejemplo, concentra el 60% de las reservas de litio, un insumo clave para la producción de baterías. Para aprovechar esas oportunidades, debe aumentarse el acceso al financiamiento del sector privado que en la región está bastante menos avanzando que en los países más desarrollados.

**1.5 Atención a diferentes sectores con alta prevalencia de trabajo informal**

* Durante el Taller se destacó que, ante un fenómeno tan heterogéneo, las políticas para lograr la formalización deben considerar las necesidades **particulares de diferentes sectores** y llegar a ellas de manera directa y diferenciada. En este contexto, se destacaron diversas iniciativas para atender a sectores con alta prevalencia de trabajo informal, en especial: el trabajo doméstico, el trabajo en plataformas digitales, el trabajo agrícola y, de manera genérica, el trabajo por cuenta propia; las cuales se recogen a continuación.
* De manera más general, el Ministerio de Trabajo de Trinidad y Tobago compartió la estrategia de normativas sectoriales (“Sectoral Order”) bajo la Ley de Salario Mínimo que establecen condiciones mínimas de empleo y salario para sectores donde predomina la informalidad como el comercio al detal, las estaciones de gasolina, el trabajo doméstico y el trabajo agrícola entre otras. La unidad de inspección del trabajo dentro del Ministerio está mandatada a verificar el cumplimiento de la Ley de Salario Mínimo. El Ministerio de Trabajo de Jamaica presentó el Proyecto de Transición a la Formalidad de Jamaica (Jamaica Transition to Formality Project -JTAFP) dirigido a formalizar trabajadores(as) del trabajo doméstico, la agricultura y la pesca; incluye apoyo a desarrollo de negocios, capacitación y sensibilización sobre legislación laboral.

**Trabajo doméstico**

* El trabajo de las empleadas(os) del hogar/trabajo doméstico es un trabajo históricamente subvalorado, un reflejo de ello es que ha merecido menos protección dentro de las propias legislaciones laborales. Además, es un trabajo realizado mayoritariamente por mujeres y, también, por personas migrantes, lo que hace que tenga repercusiones en términos de equidad y discriminación.
* El Ministerio de Trabajo de Jamaica destacó, como una excelente práctica, el acuerdo firmado con el Sindicato de trabajadores(as) del hogar de Jamaica dentro del Proyecto de Transición a la Formalidad de Jamaica (JTAFT por sus siglas en inglés). Este acuerdo ha permitido acercar servicios de formación y de orientación laboral a las trabajadoras(es) del hogar, gracias a la intervención del Sindicato. Además, el Sindicato se ha comprometido a brindar información sobre el sector para nutrir el Sistema de Información del Mercado Laboral con miras a mejorar la eficiencia en las intervenciones del Ministerio. El Ministerio de Trabajo de Jamaica indica que ha habido resultados positivos.
* El Ministerio de Trabajo y Economía Social de España presentó el Real Decreto Ley 16 aprobado en septiembre de 2022 para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, que pretende una equiparación plena de las empleadas del hogar con el resto de trabajadores por cuenta ajena. Este Real Decreto elimina la exclusión de las trabajadoras del hogar de la Ley de prevención de riesgos laborales; modifica las causas de despido para dar mayor protección y garantías a las trabajadoras; elimina la posibilidad de que el contrato sea verbal; incorpora a las trabajadoras del hogar al Fondo de Garantía Salarial y les otorga el derecho a cotizar y a cobrar prestaciones de la seguridad. Para evitar que esta nueva reglamentación pueda generar una ‘huida hacia la informalidad’, dado que implica mayores costos laborales, el gobierno otorga algunas reducciones y bonificaciones para la contratación.
* Se mencionó la dificultar de realizar labores de inspección en el sector de trabajo doméstico y la necesidad de tener estrategias alternativas para lograr cumplimiento de legislación. España mencionó que el envío de cartas a los hogares con detalle de salario mínimo y prestaciones ha dado resultado.

**Trabajo en plataformas digitales**

* Se mencionó en varias oportunidades la **situación de los trabajadores en plataformas digitales** y la importancia de lograr acuerdos internacionales en la materia que encaminen hacia la aprobación de un Convenio y lineamientos que permitan definir y proteger sus derechos. En la Unión Europea se está trabajando en una directiva al respecto donde se espera dejar definido el trabajo en plataformas como trabajo en relación de dependencia.
* El Ministerio de Trabajo de España presentó un acuerdo tripartito, resultado de una mesa de diálogo social, que determina que existe una relación laboral (existe “laboralidad”) entre la empresa que opera la plataforma y quienes trabajan en ella porque se cumplen los dos requisitos que exige la legislación: dependencia y ajenidad en los futuros riesgos y, por tanto, son trabajadores por cuenta ajena, no trabajadores autónomos. En enero de 2023 entrará en vigor una nueva normativa al respecto. Al presentar esta experiencia, la representante de España planteó que las plataformas de reparto, al no considerar a quienes trabajan en ellas como trabajadores por cuenta ajena, no sólo atentan contra sus derechos, sino que atentan contra las arcas de la seguridad social y generan una competencia desleal entre empresas.

**Trabajo agrícola**

* Para atender la alta informalidad en el sector agrícola, es importante trabajar en la cadena productiva y llegar a las grandes empresas que comercializan productos agrícolas. Se destacó una experiencia reciente en Brasil donde están trabajando con grandes compañías de café para que exijan a los pequeños productores de café -donde se dan dinámicas de trabajo precario y donde es mayor la posibilidad de encontrar trabajo forzoso- garantizar buenas condiciones de trabajo.

**Trabajo por cuenta propia**

* El desafío del trabajo por cuenta propia informal se ha tratado de resolver creando marcos regulatorios específicos para que los trabajadores(as) independientes puedan acceder al sistema de seguridad social, según se comentó en la sección 1.3 de este documento.
* Se reconoce que existe un problema con la **clasificación errónea de trabajadores**(as) como contratistas independientes, cuando en realidad son empleados(as). En España se les ha denominado “falsos trabajadores autónomos” y se han identificado principalmente a través de la inspección del trabajo. Esta clasificación errónea tiene implicaciones en la informalidad porque priva de derechos y prestaciones propios de una relación laboral a aquellas personas afectadas. Además, atenta contra la seguridad económica de las personas y la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social, entre otros, y tiene efectos negativos sobre la equidad y la justa competencia empresarial.
* Sobre este tema de clasificación errónea (missclasification en inglés), en el Taller se destacó una reciente propuesta de Reglamentación del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, que busca evitar y corregir esta situación. Un estudio en 2020 mostró que entre el 10 y 30% de los empleadores en Estados Unidos clasifican de manera errónea a sus empleados como contratistas independientes, esto es prevalente en el sector servicios y en industrias donde hay un mayor número de personas de color y migrantes, lo que tiene connotaciones de equidad. La Reglamentación -al momento del Taller en etapa de consulta- se basa en precedentes judiciales y adopta una prueba de seis factores para determinar la clasificación, dentro de ellos: el grado de control dentro de la relación de trabajo y la oportunidad de quien trabaja de obtener ganancias o pérdidas producto del trabajo, entre otros.
1. **RECOMENDACIONES**

Durante el Taller se conformaron tres subgrupos de discusión con el fin de que los y las participantes pudieran discutir con mayor profundidad y responder colectivamente a la pregunta ¿**cuáles son las principales recomendaciones de política, a la luz de la experiencia de su institución, para mejorar la contribución de las políticas y estrategias de protección social y de fomento a la productividad a la formalización del empleo**? Las delegaciones de 25 Ministerios de Trabajo, así como representantes de trabajadores y empleadores participaron activamente en los subgrupos, que fueron moderados por los delegados(as) gubernamentales de Chile, Guatemala y Trinidad y Tobago.

A continuación se consolidan todas las recomendaciones que surgieron tanto del ejercicio en subgrupos como en las sesiones plenarias del Taller:

* Mejorar la producción de **estadísticas y contar con investigaciones e información** especializada que permita el diseño de políticas para la formalización basadas en evidencia. Al ser un fenómeno complejo, heterogéneo y multidimensional, es preciso comprender bien las diferentes manifestaciones de la informalidad, así como las necesidades y realidades de cada sector. Las estadísticas y estudios deben incorporar las nuevas tendencias en el mercado de trabajo, especialmente el trabajo en plataformas digitales.
* **Abordar los desafíos de la economía informal**, en particular las situaciones de déficits de trabajo decente que afectan a aquellos trabajadores y trabajadoras en situación de subcontratación o que trabajan en diferentes eslabones de las cadenas de producción.
* Diseñar **políticas integrales de transición a la formalidad laboral** que tengan un enfoque multisectorial -intervención de muchos Ministerios y agencias del Estado-, planteen con claridad su gobernanza, y sean resultado del diálogo social.
* Incorporar las **dimensiones de género, diversidad e inclusión** como elemento transversal en el diseño e implementación de políticas públicas. Reconocer y atender las realidades de diferentes grupos donde hay prevalencia de trabajo informal, como la población migrante, las poblaciones afrodescendientes e indígenas, las personas de menores ingresos, entre otros.
* Mejorar la **educación y sensibilización sobre los beneficios de la formalización,** tanto para empleadores como para trabajadores. Realizar campañas de sensibilización por sectores que contengan mensajes diferenciados y acordes a cada grupo.
* **Fortalecer la inspección del trabajo y adaptarla a las nuevas modalidades de trabajo**; algunas características importantes de la inspección que deben fortalecerse: la capacitación a los inspectores, el uso de tecnología en las inspecciones y manejo de casos, y la financiación adecuada.
* **Fortalecer e institucionalizar el diálogo social** y propender para que sea eficaz. Instalar una cultura de diálogo social a nivel de país y de empresa. Promover el diálogo social en torno a la discusión de aumentos de productividad y otras cuestiones macroeconómicas, no sólo laborales.
* **Avanzar en la ratificación de convenios internacionales**, especialmente aquellos que apuntan a proteger a grupos que enfrentan mayores dificultades y precarización en el mundo del trabajo; se mencionó especialmente el Convenio 189 de OIT sobre Trabajo Doméstico.
* **Monitorear y evaluar** continuamente la sostenibilidad de los sistemas de protección social e identificar falencias y brechas de acceso, calidad y suficiencia de las prestaciones que deban ser corregidas, en colaboración con los actores sociales.
* Adecuar, a través del diálogo social, el **marco regulatorio de la protección social**, según corresponda, reformando o creando nueva legislación, con el fin de solucionar falencias identificadas, ampliar su cobertura a colectivos tradicionalmente excluidos y garantizar su sostenibilidad.
* Vincular la **protección social con políticas de formación profesional** e incentivos de inserción al mercado de trabajo. Esta vinculación es determinante en la capacidad de la protección social para lograr la transición a la formalidad.
* Aumentar la **visibilidad de la protección social**, así como lograr que el sistema de protección social sea conocido, suscite confianza y tenga legitimidad; para ello es importante que quienes hacen parte de él se sientan efectivamente protegidos.
* Avanzar en **estrategias nacionales de aumento de la productividad**, definidas y consensuadas a través del diálogo social y donde la informalidad sea un elemento visible y explícito.
* Establecer y reforzar **instancias de diálogo social** para la productividad que incorporen, en sus deliberaciones, recomendaciones que apunten a la formalización.
* **Atender especialmente la situación de las micro y pequeñas empresas**, brindar incentivos que promuevan su formalización, acercar la financiación, facilitar su registro, simplificar trámites para cubrir con obligaciones tributarias y de seguridad social, y promover su participación en licitaciones públicas, entre otros.
* Incorporar la necesidad de una **transición justa** en las políticas de aumento de productividad, teniendo en cuenta la necesidad de reconversión tanto de empresas como de trabajadores(as).
* Mejorar la **formación para el trabajo** y lograr acercarla a los trabajadores(as) informales de menor calificación. Invertir en procesos de reconversión laboral (reskilling, upskilling), formar en habilidades más demandadas por el sector productivo y mejorar la pertinencia de la formación para garantizar mayor empleabilidad.

**Durante el evento surgieron dos recomendaciones para la OEA y la OIT:**

* Constituir un repositorio de buenas prácticas de política pública para lograr la formalización laboral (de políticas de transición a la formalidad), con base en las experiencias compartidas en este Taller. La OEA ofreció el Portafolio de Programas de la RIAL y expresó que explorará con la OIT cómo avanzar en esta recomendación, teniendo en cuenta que OIT ha desarrollado, bajo FORLAC, repositorios de esta naturaleza.
* Brindar oportunidades y espacios de cooperación y formación sobre estrategia para lograr la formalización del empleo en las Américas.

**ANEXO 1 – LISTA DE PARTICIPANTES**

**ESTADOS MIEMBROS / MEMBER STATES**

**ANTIGUA AND BARBUDA –** Ministry of Public Safety and Labour

- Pascal Kentish, Deputy Labour Commissioner

- Eltonia Anthony-Rojas, Labour Commissioner

**ARGENTINA –** Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

- Ministra Raquel Cecilia Kismer de Olmos, Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

-             Leonardo Julio Di Pietro Paolo, Secretario de Empleo

-             Diego Schleser, Subsecretario de Planificación, Estudios y Estadísticas

-             Gerardo Corres, Director de Asuntos Internacionales

-             Marysol Rodriguez, Jefa de Departamento Asuntos Regionales y Multilaterales - Dirección de Asuntos Internacionales

-             Guido Beraja, Asesor en la Dirección Nacional de Coordinación de los Regímenes de la Seguridad Social, Secretaría de Seguridad Social

-             Maria Florencia Tonelli, Asesora en la Dirección Nacional de Coordinación de los Regímenes de la Seguridad Social, Secretaría de Seguridad Social

-             María José Olguín, Analista en Asuntos Internacionales, Dirección de Asuntos Internacionales

-             Gustavo Ángel Riccombeni, Asesor-Unidad Gabinete de Asesores

-             Thiago Sabato, Analista-- Dirección de Asuntos Internacionales

-             Constanza Mingolo, Analista de Cooperación Internacional y Representante de G20

-             Natalia Ventosa, Analista técnica de Cooperación Internacional

-             Andrea Silva Cevilan, Analista técnica de Cooperación Internacional y G20

-             Lila Schachtel, Coordinadora de Estadísticas del Mercado de Trabajo

-             Octavio Bregazzi, Analista de la Dirección de Asuntos Internacionales

**BAHAMAS –** Ministry of Labour and Immigration

- Vonchelle Anastacia Etienne, Administrative Cadet, International Relations

**BELIZE –** Ministry of Rural Transformation, Community Development, Labour and Local Government

- Jesus Yam, Senior Labour Officer

- Rissela Dominguez Patt, Senior Labour Officer

- Aniki Palacio, Labour Department

- Marcelle Theus, Labour Officer

- Gicely Cal, Labour Officer

**BRAZIL –** Ministerio de Trabalho e Previdência

- Mauro Rodrigues de Souza, Secretário de Trabalho

**CANADA –** Employment and Social Development

- Rebecca Gowan, Deputy Director, Multilateral Labor Affairs, Labour Program

- Larreine Passey, Senior Policy Analyst, Multilateral Labour Affairs, Labour Program

- Shanaya Singh, Policy Analyst, Multilateral Labour Affairs, Labour Program

**CHILE –** Ministerio del Trabajo y Previsión Social

* Andrés Bustamante, Jefe Unidad de Asesores, Subsecretaría del Trabajo

**COSTA RICA –** Ministerio de Trabajo y SeguridadSocial

- Mauricio Corrales Alvarado, Analista, Observatorio Laboral

**ECUADOR –** Ministerio de Trabajo

- Daniela Peralta, Directora de Atención a Grupos Prioritarios

- Marcelo Gallegos, Experto de Atención a Grupos Prioritarios

Misión Permanente ante la OEA

* Laura Vásquez, Representante Alterna

**GRENADA –** Ministry of Labour

* Shena Pascal, Planning Officer
* Brenda Bain, Labour Officer

**GUATEMALA –** Ministerio de Trabajo y Previsión Social

- Luz María Urcuyo Mendoza, Jefa de la Unidad de Planificación y Cooperación

- Martha Gabriela Soria Ruiz, Asesora de la Viceministra de la Administración del Trabajo

- Eduardo José España Urrutia, Director de Fomento a la Legalidad Laboral

Misión Permanente de Guatemala ante la OEA

* Carlos Bautista, Representante Alterno

**GUYANA –** Ministry of Labour

- Dhaneshwar Deonarine, Chief Labour Officer

**HAITI –** Ministère des Affaires Sociales et du Travail

- André Ibreus, Assistant Director of Labour

- Rony Francois, Director de l´Office National de l´Artissanat (ONART)

**HONDURAS –** Ministerio de Trabajo

- Walter Armando Paguada Zúñiga, Director General de Salarios

**JAMAICA –** Ministry of Labour and Social Security

- Audrey Deer- Williams, Chief Technical Director

- Lyndon Ford, Director Labour Employment

**MÉXICO**  **–** Misión Permanente ante la OEA

- Socorro G. Jorge Cholula

**PANAMÁ –** Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

- Moisés Veliz, Jefe del Observatorio del Mercado Laboral

**PARAGUAY** – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

- Mónica Recalde, Directora General de Seguridad Social

- Viviana Cano, Directora General de Planificación

- Lilia Fratta, Técnica de Cooperación

**PERÚ** – Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

- Jorge Larrea de Rossi, Secretario Técnico del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

- Renzo Félix Cárdenas, Coordinador de Articulación y Actividades del CNTPE

- Raúl Fuentes Reynoso, Asesor de Economía Labora, CNTPE

- Janet Julia Romero Santos, Asesora

**REPÚBLICA DOMINICANA** – Ministerio de Trabajo

- Marie Laure Aristy Paul, Viceministra de Políticas de Empleo

- Gustavo Martín Piantini Guzmán, Director General de Empleo

- Katherine Leger, Coordinadora de la Dirección General de Trabajo

- Walker Alberoli Báez Vásquez, Analista del Observatorio del Mercado Laboral de la Dirección General de Empleo

- Abraham Gabriel Silfa Batlle, Analista Económico del Observatorio del Mercado Laboral de la Dirección General de Empleo

- Fidel Eduardo Bautista Boitel, Técnico de la Dirección General de Trabajo

**SAINT KITTS AND NEVIS** – Department of Labour

**-** Astric Wyatt- Archibald, International Labour Relations Officer

**SAINT VINCENT AND THE GRENADINES** – Department of Labour

**-** Racquel Jacobs-Lawrence, Labour Commissioner\*

**TRINIDAD AND TOBAGO –** Ministry of Labour

* Sabina Gomez, Chief Labour Relations Officer, Conciliation Advisory and Advocacy Division

- Rosa Mae Whittier, Director, International Affairs Unit

- Cherisse Coward, International Affairs Officer, International Affairs Unit

- Heidi Boos, Legal Officer II, Legal Services Unit

- Catherine Tudor- Kent, Planning Officer I, Research and Planning Unit

**UNITED STATES –** Department of Labor

- Patrick Oakford, Principal Deputy Assistant Secretary for Policy

- Carolina Rizzo, Senior Advisor on Western Hemisphere Affairs, Office of International Relations and Economic Research

- Kathleen Ryou, Senior Advisor on European and Middle Eastern Affairs

**URUGUAY –** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

- Gabriela Roberti, Directora de Condiciones Generales De Trabajo

**ÓRGANOS CONSULTIVOS / CONSULTATIVE BODIES**

Comité Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE)

- Marta Pujadas, Presidenta

- Julio Rosales, CGT

- Nahuel Placanica, CGT

Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)

- Daniel Funes de Rioja, Presidente CEATAL, Unión Industrial Argentina (UIA)

- Laura Gimenez, CEATAL, UIA

- Pablo Dragún, UIA

- Maria Paz Anzorreguy, coordinadora de CEATAL, Organización Internacional de Empleadores

- Ronnie Goldberg, CEATAL - U.S. Council for International Business

- John Craig, CEATAL, Canadian Employers' Council

- Brian Burkett, Canadian Employers’ Council

- Armando Urtecho, COHEP

- Josué Salinas, COHEP

- Juan Mailhos- Asesor Legal CNCS Uruguay

- Eduardo Ocampo- Director Ejecutivo Concamin, Mexico

- Vern Gill, Saint Lucia Employers’ Federation

- Ronald Ramlogan, CEO, Employers’ Consultative Association of Trinidad and Tobago

- Tomás Jaramillo Torres, Asociación de Industriales, Colombia.

**ESTADOS OBSERVADORES / OBSERVER STATES**

**ESPAÑA**

- Verónica Martínez Barbero, Directora General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Economía Social

- Marcos Fraile, Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Embajada de España en Estados Unidos

**ORGANISMOS INTERNACIONALES / INTERNATIONAL ORGANIZATIONS**

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- Bárbara Perrot, Funcionaria de Programas, Oficina de la OIT en Buenos Aires

Organización Panamericana de la Salud (OPS)

- Ana Claudia Gastal Fassa, Asesora Regional de la Salud de los Trabajadores

Organización de los Estados Americanos (OEA) / Organization of American States (OAS)

- Jesús Schucry Giacoman, Director del Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo

- María Claudia Camacho, Jefa de Sección de Trabajo y Empleo

- Guillermo Calzada, Oficial de programas, Sección de Trabajo y Empleo

- Isabella Linares Uscher, Pasante de la Sección de Trabajo y Empleo

- Regina Galindo Ortiz, Pasante de la Sección de Trabajo y Empleo

CIDTR00439S01