

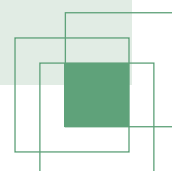
# Promoción de la igualdad y lucha contra la discriminación



*Trabajador estacional recogiendo manzanas, República Árabe Siria.*

## 6.2 TRABAJADORES MIGRANTES: MARCOS DE POLÍTICAS PARA LA MIGRACIÓN REGULADA Y FORMAL

■ Muchas veces los trabajadores migrantes hacen frente a una serie de obstáculos que los mantienen atrapados en situaciones de informalidad. Incluso cuando los migrantes han logrado acceder al empleo reglamentado y formal en los países de acogida, pueden caer en situaciones de informalidad más adelante. La OIT y las Naciones Unidas han establecido marcos de políticas para brindar orientación sobre los principios basados en los derechos a fin de regular la migración laboral en beneficio tanto del país de origen como del de acogida, así como de los empleadores y los propios trabajadores migrantes. La aplicación de estos instrumentos puede asegurar una mejor gobernanza de la migración y permitir a los trabajadores migrantes ingresar y permanecer en la economía formal. Del mismo modo, basar la política de migraciones en una proyección precisa de la demanda del mercado de trabajo, en particular la de los sectores menos calificados, puede reducir la migración irregular y, en consecuencia, la informalidad.



## DESAFÍOS FUNDAMENTALES

- Migración e informalidad
- Concentración de los migrantes en modalidades de empleo precarias
- Malas condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes
- Vulnerabilidad a las crisis económicas
- Deficiencia de la aplicación de los instrumentos internacionales
- Orientación de las políticas a los trabajadores altamente calificados
- Obstáculos administrativos
- Migración irregular
- Situación formal, trabajo informal
- Discriminación y exclusión social
- Vulnerabilidades específicas de las trabajadoras migrantes
- Falta de protección social
- Falta de libertad sindical

■ **Migración e informalidad.** Cada vez se reconoce más que la migración laboral tiene consecuencias positivas para el desarrollo de los países de origen y los de acogida, así como para los propios trabajadores migrantes. Estos contribuyen a sus países de origen al aliviar las presiones del mercado de trabajo, enviar remesas y transferir tecnología, competencias e inversiones. En los países de destino, los migrantes aportan trabajadores jóvenes a una población que envejece, satisfacen la demanda de trabajadores de todos los niveles de competencias, promueven la iniciativa empresarial y prestan apoyo a los planes de seguridad y bienestar sociales<sup>1</sup>. Sin embargo, los marcos de políticas inadecuados para el empleo reglamentado y formal de migrantes socavan muchos de estos adelantos. Numerosos factores, que se analizan más adelante, han llevado a gran parte de la población de trabajadores migrantes a concentrarse en la economía informal, a menudo en condiciones de vulnerabilidad, exclusión e inseguridad, reduciendo así significativamente los beneficios potenciales de la migración.

El impulso de emigrar en busca de mejores condiciones de trabajo y la contratación de trabajadores extranjeros para ocupar los puestos de trabajo que dejaron vacantes los trabajadores locales no son fenómenos nuevos. Sin embargo, en años recientes la globalización y las cambiantes dinámicas del mercado de trabajo conexas han afectado a los factores de incitación y disuasión que impulsan la migración. Las crecientes disparidades sociales y económicas entre países y la frágil capacidad de creación de oportunidades de trabajo decente en los países de origen refuerzan la presión por migrar. Al mismo tiempo, la mayor demanda de mano de obra poco calificada en los países industrializados atrae a los trabajadores migrantes. La desregulación y el trabajo “flexible”, especialmente en sectores con alto coeficiente de mano de obra que no pueden reubicarse fácilmente en el exterior, como la agricultura, la elaboración de alimentos, la manufactura y la construcción, generan parte de esta demanda. Simultáneamente, los cambios demográficos, como el envejecimiento de la población y el mayor número de mujeres en la fuerza de trabajo, han aumentado la demanda de servicios como el trabajo doméstico y el cuidado a domicilio. El resultado de estas tendencias

● Tanto en los países de origen como de acogida, los factores de la oferta y la demanda siguen impulsando el crecimiento de la migración laboral, pero los marcos de políticas no se han mantenido al tanto de estos acontecimientos, lo que generalmente trae como consecuencia que una gran porción de la población migrante tenga trabajo informal

<sup>1</sup> OIT, *Rights, Labour Migration and Development*, documento informativo sobre migraciones internacionales, Programa de Migraciones Internacionales, Ginebra.

● Los trabajadores migrantes se concentran desproporcionadamente en empleos poco calificados de la economía informal. Los sectores en que se concentran los trabajadores migrantes, como la agricultura, la manufactura en pequeña escala y los servicios domésticos, se caracterizan por modalidades de empleo atípicos, que ocultan el trabajo informal y sin protección

es la expansión de los empleos caracterizados por la baja categoría, los salarios reducidos, las malas condiciones de trabajo y la escasa protección social o la falta de esta. En el contexto del aumento de los niveles de vida en los países de ingresos medios y altos, los trabajadores nativos pueden permitirse rechazar estos puestos de trabajo, dejando que los ocupen los trabajadores migrantes<sup>2</sup>.

■ **Concentración de los migrantes en modalidades de empleo precario.** A pesar de que es difícil obtener datos exactos, está claro que los trabajadores migrantes se concentran desproporcionadamente en empleos poco calificados de la economía informal. Los sectores en que se concentran los trabajadores migrantes, como la agricultura, la manufactura en pequeña escala y los servicios domésticos, se caracterizan por modalidades de empleo precario, incluidos el trabajo estacional y ocasional y la subcontratación. Estas modalidades pueden utilizarse para ocultar la explotación laboral y el trabajo informal dado que generalmente las reglamentaciones laborales no los abarcan debidamente y son difíciles de vigilar por medio de la inspección del trabajo.

■ **Condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes.** En comparación con los trabajadores de la economía formal (tanto nacionales como migrantes), los trabajadores migrantes de la economía informal generalmente hacen frente a peores condiciones de trabajo, una mayor inseguridad en el empleo, salarios más bajos, y acceso limitado o ausencia de protección social, y es más probable que estén expuestos a peligros y riesgos. Además, tienen menos posibilidades de organizarse y de recurrir a la justicia cuando se violan sus derechos. Para ilustrar estos puntos, los datos de varios informes de investigaciones recientes<sup>3</sup> indican que los migrantes en situación irregular en la economía informal informaron de condiciones de trabajo y situaciones de seguridad y salud en el trabajo deficientes. Mientras que algunos de los trabajadores en condiciones regulares informaron de condiciones de trabajo, de seguridad y salud comparables con las de los trabajadores empleados legalmente pero sin protección social ni de salud. Sobre la cuestión de las prácticas de empleo, los migrantes en situación irregular registraron prácticas de contratación y despido deficientes (sin contrato); el empleo por debajo de las capacidades o competencias reales; el empleo temporal; muy pocos acuerdos colectivos o ninguno; y el subempleo.

En el caso de los trabajadores migrantes documentados, los empleadores celebran contratos por menos horas que las horas realmente trabajadas, o pagan salarios más bajos que los acordados. Los mismos informes indicaron que los salarios de los trabajadores migrantes de la economía informal generalmente eran significativamente más bajos que los de los trabajadores formales. Por ejemplo, en Kazajistán, según una encuesta los trabajadores migrantes de la economía informal percibían un 28 por ciento menos que el sueldo promedio del país, y alrededor de una tercera parte de los trabajadores encuestados había hecho frente al problema de no recibir remuneración por el trabajo realizado<sup>4</sup>, mientras que en España la diferencia entre los trabajadores migrantes de la economía informal y los trabajadores españoles puede llegar al 30 por ciento<sup>5</sup>. Las investigaciones también indican que

2 Para más detalles, véase la sección de Recursos para acceder a Taran, P. y Geronimi, E., 2003. *Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección*.

3 Entre estos informes figuran: OIT, UE, *Employment of Migrant Workers in the Informal Economy in Kazakhstan*, 2009; Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Comisión Europea (CE), OIT, *Addressing the Irregular Employment of Immigrants in the European Union* (2008, Budapest); Pholphirul, P. y Rukumnuaykit, P. 2010 "The Economic Contribution of Migrant Workers in Thailand", *Journal of International Migration*, vol. 48, núm. 5, octubre de 2010.

4 OIT, Unión Europea (UE), *Employment of Migrant Workers in the Informal Economy in Kazakhstan: A Study of workers in Southern Kazakhstan*, 2009.

5 Aparicio, R. y otros. 2008, "Combating Illegal Employment of Foreigners in Spain: Scale and Reasons Behind the Phenomenon; Laws and Policies Against".

el empleo de los trabajadores migrantes de la economía informal es más común en pequeñas y medianas empresas que en empresas grandes<sup>6</sup>.

■ **Vulnerabilidad a las crisis económicas.** La vulnerabilidad de la situación de los migrantes que trabajan en la economía informal se vuelve aún más evidente en épocas de crisis. Las modalidades de trabajo inseguro, combinadas con la falta de acceso a las redes de seguridad social, y la concentración en los sectores más sensibles a las fluctuaciones del ciclo económico, como la construcción, el comercio mayorista, los hoteles y restaurantes, hacen que los trabajadores migrantes sean especialmente susceptibles a las crisis<sup>7</sup>. La crisis financiera y económica actual ha tenido como consecuencia, según algunas fuentes, la “normalización de la informalidad”<sup>8</sup>, dado que muchos trabajadores migrantes no tienen más opción que aceptar salarios más bajos y peores condiciones de trabajo para evitar el desempleo. Algunos países de destino han respondido a la crisis aplicando restricciones más severas a la admisión de trabajadores migrantes y a la renovación de los permisos de trabajo temporales, lo que puede impedir que los trabajadores migrantes accedan al empleo formal.

La crisis también afectó a la migración interna de las zonas rurales a las urbanas. En China, el sector manufacturero, que emplea una gran cantidad de migrantes internos de zonas rurales, se vio muy afectado por la reducción de la demanda de exportaciones chinas. Se estima que unos 10 millones de migrantes internos regresaron a sus hogares tras perder sus empleos en fábricas urbanas en 2008-2009, y se informó de algunas protestas de trabajadores despedidos por la falta de pago de salarios atrasados y de indemnizaciones por despido<sup>9</sup>.

■ **Retraso de la aplicación de instrumentos internacionales.** Desde la década de 1930, la OIT ha estado a la vanguardia de la elaboración de instrumentos internacionales para la protección de los trabajadores migrantes. Los dos convenios de la OIT dirigidos específicamente a los migrantes, el *Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado)*, 1949 (núm. 97) y el *Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)*, 1975 (núm. 143), y sus *Recomendaciones conexas* son elementos clave del marco de protección internacional de los trabajadores migrantes. La necesidad de un “enfoque basado en los derechos, de conformidad con las normas internacionales del trabajo existentes y los principios de la OIT” se afirmó en la 92ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004 mediante la adopción de la *Resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes* (véase el recuadro sobre la protección de los trabajadores migrantes).

A pesar de la existencia de un marco normativo reconocido internacionalmente y del creciente interés mundial por maximizar los efectos positivos de la migración, gran parte de los trabajadores migrantes se encuentran en la economía informal. En este contexto, puede determinarse un número de desafíos específicos respecto de la ampliación del trabajo decente a los trabajadores migrantes de la economía informal.

■ **Orientación de las políticas a los trabajadores altamente calificados.** En muchos países de destino, la política de migración está destinada a atraer trabajadores altamente calificados y excluir a los trabajadores migrantes poco

● La crisis financiera actual está “normalizando la informalidad” y reduciendo las condiciones y los salarios de muchos migrantes. También está generando un movimiento a gran escala de regreso hacia las zonas rurales de los trabajadores que perdieron sus empleos

### La protección de los trabajadores migrantes y sus familias en el derecho internacional

La protección que ofrece el derecho internacional a los trabajadores migrantes y sus familias puede resumirse en tres conceptos fundamentales:

- Los derechos humanos universales y los derechos fundamentales del trabajo se aplican a todos los migrantes, independientemente de su condición jurídica;
- Deben aplicarse los principios de la igualdad de trato y la no discriminación de los trabajadores migrantes en situación regular y los trabajadores nativos en el empleo y la ocupación;
- Las normas de trabajo internacionales que brindan protección en el trato y las condiciones de trabajo, como las relativas al empleo, la inspección del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, el número máximo de horas de trabajo, el salario mínimo, la seguridad social, la libertad sindical y la licencia de maternidad, se aplican a los trabajadores migrantes regulares.

Fuente: *International labour migration: A rights-based perspective*, OIT, 2010.

6 Junkert, C. y Kreienbrink, A., 2008, “Irregular Employment of Migrant Workers in Germany – Legal Situation and Approaches to Tackling the Phenomenon”.

7 Para más información, véase la sección de Recursos para acceder a Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), 2009. *International Migration and the Economic Crisis: understanding the links and shaping policy responses*.

8 Para más detalles, véase la sección de Recursos para acceder a CLANDESTINO research project, 2009. *Workshop on Irregular Migration and Informal Economy*.

9 Para más detalles, véase la sección de Recursos para acceder a Martin, P., 2009. *The recession and migration: Alternative scenarios*.

● El desempleo en los países de acogida es compatible con la persistente demanda de trabajadores poco capacitados, lo que a su vez funciona como un imán para los trabajadores migrantes

● La falta de políticas y procedimientos claros y transparentes para emplear trabajadores migrantes ha dado lugar a un aumento de la informalidad

● Los migrantes que ingresan de forma ilegal también son vulnerables a caer en una situación irregular y quedar atrapados en la economía informal

calificados. Para justificar este sesgo, los encargados de formular políticas habitualmente mencionan que las tasas de desempleo de trabajadores nativos son altas. No obstante, si la cuestión se analiza más detenidamente, una alta tasa de desempleo no es incompatible con una demanda persistente de trabajadores poco calificados. Los trabajadores nativos pueden tener la opción de recurrir a un seguro de desempleo o a redes sociales informales en lugar de aceptar puestos considerados indeseados en empleos poco calificados. La demanda no satisfecha actúa como “imán” para los trabajadores extranjeros, que, dada la ausencia de canales de migración legales, optan por la migración irregular<sup>10</sup>. Hay una fuerte relación entre demanda del mercado de trabajo, política de migración restrictiva y aumento de la migración irregular. Al no poder ingresar en el mercado de trabajo formal debido a su situación ilegal, los trabajadores migrantes irregulares generalmente tienen pocas opciones fuera de recurrir a la economía informal, donde no se comprueba si tienen permisos de trabajo válidos.

■ **Obstáculos administrativos.** Los procedimientos para contratar trabajadores extranjeros, que muchas veces son complejos y burocráticos, también actúan como obstáculo para el trabajo reglamentado y formal en muchos países. Cuando las políticas y los procedimientos para emplear trabajadores migrantes son poco claros y existen pocas sanciones punitivas por contratar a trabajadores migrantes irregulares, la informalidad seguirá creciendo. Lo cierto es que en muchas ocasiones el peso del castigo recae sobre los mismos trabajadores. Los países de destino penalizan cada vez más a los trabajadores migrantes irregulares, lo que constituye una tendencia preocupante. La orientación indebida a la «lucha» contra la migración irregular y el fortalecimiento de los controles fronterizos no solo no han logrado reducir el flujo de migrantes irregulares, sino que los ha estigmatizado aún más, integrándolos más profundamente en la economía informal y reforzando las actitudes negativas, e incluso agresivas, hacia ellos. El discurso populista que asocia a los migrantes con el aumento de la delincuencia, así como las políticas de detención arbitraria y la negación de un proceso adecuado también pueden exponer a los migrantes al maltrato y a la hostilidad<sup>11</sup>.

Además, al centrarse en frenar el ingreso de nuevos migrantes, estas políticas no reconocen que muchos trabajadores migrantes irregulares entran en el país de destino de forma legal y posteriormente su situación se torna irregular y pasan a la economía informal. Estos casos tienden a proliferar cuando los trabajadores migrantes no pueden cumplir los requisitos de renovación de sus permisos de trabajo o residencia y el costo de regresar a sus hogares es alto<sup>12</sup>. En los últimos años, los países desarrollados han tendido a favorecer los programas de migración temporal, que generalmente vinculan a los trabajadores a un empleador, una ocupación o una ubicación geográfica específicos. Estas restricciones no siempre reflejan las realidades de la demanda de trabajadores, que de hecho podrían ser de largo plazo, ni ofrecen a los trabajadores alternativas en el caso de condiciones laborales de explotación. En consecuencia, los trabajadores migrantes admitidos legalmente pueden caer en una situación de irregularidad e informalidad al exceder el plazo de su visado o escapar de sus empleadores designados.

Los sectores que emplean trabajadores migrantes irregulares generalmente son aquellos en que no se respetan o hacen cumplir normas laborales mini-

10 Para más información, véase la sección de Recursos para acceder a Reyneri, E. 2003. *Illegal immigration and the underground economy*.

11 Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2008. *Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo*. Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, documento A/HRC/7/12, 25 de febrero de 2008, Ginebra.

12 Para más información, véase la sección de Recursos para acceder a OCDE, *Perspectivas de la migración internacional: edición 2008 SOPEMI*. París.

mas, o estas ni siquiera existen. A veces se niega el salario a los migrantes irregulares, se los explota o se imponen restricciones a su libertad de movimiento. En casos extremos, pueden convertirse en víctimas de la trata de personas, quedar atrapados en situaciones de trabajo forzoso y/o sujetos a muchos otros abusos graves de los derechos humanos. La trata de trabajadores puede crecer cuando no existen canales jurídicos para ingresar en los países en que hay demanda de trabajadores y cuando no se puede acceder a información sobre los canales migratorios oficiales existentes. Las víctimas de la trata generalmente se encuentran en situaciones de empleo ilícito o clandestino, como los talleres ilegales, el trabajo agrícola, la construcción o la industria del sexo, en que las condiciones de trabajo están poco reglamentadas o incluso no lo están.

● La trata de trabajadores puede crecer cuando no existen canales oficiales para ingresar en los países en que hay demanda de trabajadores y cuando no se puede acceder a información sobre los canales migratorios oficiales existentes

■ **Migración irregular.** Además de exponer a los trabajadores a una amplia gama de abusos de los derechos humanos, la migración irregular y la informalidad tienen consecuencias económicas negativas para los países de origen y de destino. Para los países de destino, representa una pérdida de cotizaciones a la seguridad social e impuestos, y promueve la competencia desleal entre empleadores. Para los países de origen, limita la capacidad de los trabajadores migrantes de enviar dinero a sus hogares, una importante fuente de capital para muchos países en desarrollo. Los trabajadores migrantes en situaciones de trabajo informal hacen frente a obstáculos para percibir salarios regulares y para acceder a canales formales a fin de enviar sus ingresos a sus países de origen. Los costos de transferencia de remesas por conducto de canales informales generalmente son mayores y menos confiables que los mecanismos formales, como los bancos, a lo que los migrantes en situación irregular tal vez no tengan acceso.

■ **Situación formal, trabajo informal.** La situación de irregularidad no es el único obstáculo al empleo formal de los trabajadores migrantes; los migrantes en situación regular también pueden quedar atrapados en la economía informal. Según un estudio sobre la inserción laboral de los trabajadores migrantes en España, Grecia e Italia, tanto los migrantes en situación regular como aquellos en situación irregular se concentran en empleos poco calificados e informales<sup>13</sup>. A continuación se enumeran algunos grupos de migrantes documentados que pueden encontrarse trabajando en la economía informal:

- Solicitantes de asilo con permiso de residencia, pero no de trabajo;
- Jóvenes estudiantes migrantes con permiso de trabajo a tiempo parcial;
- Personas a cargo de los solicitantes principales con permiso de residencia pero no de trabajo;
- Migrantes documentados con permiso de residencia y de trabajo que no pueden encontrar un empleo en la economía formal debido a prácticas discriminatorias (incluidos migrantes de segunda generación) o barreras lingüísticas;
- Migrantes documentados que no desean, o cuyos empleadores no desean, pagar las cotizaciones a la seguridad social y/o los impuestos;
- Trabajadores migrantes independientes; y
- En el caso de la UE, los ciudadanos de nuevos Estados miembros de la UE que se encuentran en períodos de transición para acceder al mercado de trabajo.

■ **Discriminación y exclusión social.** Los trabajadores migrantes acumulan “múltiples capas de discriminación”, no solo por su situación migratoria sino también por motivos de nacionalidad, origen étnico y género, que contribuyen a su marginación y exclusión de la economía formal. Los trabajadores

<sup>13</sup> Para más información, véase la sección de Recursos para acceder a Reyneri, E. 2001. *Migrants' involvement in irregular employment in the Mediterranean countries of the European Union*.

● La discriminación contra los trabajadores migrantes es un elemento importante que empuja a muchos a la economía informal

migrantes son objeto constante de diversas formas de discriminación, entre otras cosas en el acceso al empleo y el trato desigual en el lugar de trabajo, que constituyen prácticas incompatibles con la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* y los instrumentos internacionales relativos a los trabajadores migrantes. En épocas de crisis aumenta la percepción de que los migrantes compiten con los trabajadores nativos, lo que puede reforzar la xenofobia y llevar a un aumento de las medidas discriminatorias relativas al empleo, deportaciones masivas y violencia contra los migrantes. Además, los migrantes suelen hacer frente a un acceso desigual a las oportunidades, por ejemplo de educación y capacitación, así como a la discriminación en el acceso a los servicios públicos, la vivienda y la educación. En consecuencia, muchos migrantes se ven limitados a los márgenes de la economía informal.

■ **Vulnerabilidades específicas de las trabajadoras migrantes.** Casi la mitad de todos los migrantes internacionales son mujeres. Cada vez más, las mujeres migran de forma independiente en busca de empleo. La migración laboral puede ser una experiencia empoderadora para las mujeres, pero la dinámica actual de la migración también puede afianzar los papeles tradicionales de género y expone a las mujeres a distintas vulnerabilidades y riesgos concretos.

En los países de origen, la discriminación en el mercado de trabajo, la pobreza y el acceso desigual a los recursos pueden impulsar a las mujeres a migrar por necesidad y no por elección. Si no tienen acceso a trabajos decentes en sus países, se ven obligadas a ir al extranjero. Por ejemplo, en Filipinas e Indonesia, países de origen de un gran número de trabajadoras migrantes, las tasas de desempleo de mujeres jóvenes son altas<sup>14</sup>. Dado que para las mujeres de Asia generalmente las oportunidades de migración son temporales y puede ser difícil reinsertarse en los mercados de trabajo en los países de origen, las mujeres quedan atrapadas en un ciclo de migración temporal, que las obliga a migrar continuamente para trabajar. La ausencia de mujeres en los hogares en los países de origen también puede tener efectos adversos para la familia y la estructura social.

En los países de destino, la globalización ha generado un aumento de la demanda de trabajadoras migrantes, especialmente en los sectores de la manufactura y los servicios. Tanto los hombres como las mujeres migrantes se concentran desproporcionadamente en empleos poco calificados, pero para las mujeres en particular, las oportunidades de migrar en busca de empleo se limitan principalmente a trabajos poco calificados en sectores no reglamentados. Las mujeres generalmente se concentran en trabajos repetitivos y poco calificados en cadenas de montaje en zonas francas industriales y en la producción subcontratada y a destajo. Además, existe una gran demanda de trabajadoras domésticas y cuidadoras a domicilio a medida que más mujeres de los países industrializados ingresan en la fuerza de trabajo y envejece la población. La legislación laboral generalmente excluye totalmente a estos trabajos o los cubre de forma insuficiente, dejando a los trabajadores desprotegidos por las reglamentaciones formales y su aplicación (véase también el documento informativo sobre igualdad de género).

En comparación con los hombres, las mujeres también tienen menos acceso a información sobre oportunidades de migrar por trabajo. Están menos informadas sobre oportunidades laborales legales en el extranjero, sus derechos laborales y las condiciones de trabajo y de vida en el exterior, por lo cual están menos preparadas para afrontar las consecuencias de la migración al llegar a los países de destino<sup>15</sup>.

14 Para más detalles, véase la sección de Recursos para acceder a OIT, 2007. *International Labour Standards on Migrant Workers' Rights: Guide for Policymakers and Practitioners in Asia and the Pacific*.

15 Consejo de Europa, 2008.

■ **Falta de protección social.** Los trabajadores migrantes de la economía informal hacen frente a distintos obstáculos para acceder a la protección social. Por ser trabajadores de la economía informal, los regímenes formales de seguridad social generalmente no los cubren. En muchos países existen restricciones a la cobertura de la seguridad social basadas en la nacionalidad y la residencia. Además, los migrantes pueden no reunir los requisitos para recibir prestaciones si su situación es irregular. Los nuevos migrantes son especialmente vulnerables, dado que podrían no tener acceso a redes familiares y sociales que ofrecen seguridad en un entorno informal<sup>16</sup>. Al mismo tiempo, al estar en el extranjero, los migrantes corren el riesgo de perder los beneficios acumulados en sus países de origen.

En los países desarrollados con poblaciones que envejecen, la incorporación de migrantes en la fuerza de trabajo puede ser una fuente valiosa de ingresos para aliviar la carga pública en relación con los regímenes de seguridad social. No obstante, si se obliga a los trabajadores migrantes a cotizar a la seguridad social y al mismo tiempo se les niega el derecho a percibir las prestaciones correspondientes, pueden volcarse al empleo informal para evitar que se reduzcan sus ingresos debido a las cotizaciones a la seguridad social. Esta falta de protección social es especialmente grave dado que los migrantes en la economía informal pueden trabajar con altos niveles de inseguridad laboral y de ingreso, y en condiciones de trabajo peligrosas. Según una conferencia sindical, en Europa la tasa de accidentes del trabajo es dos veces más alta para trabajadores migrantes que para residentes europeos<sup>17</sup>. Los migrantes trabajan principalmente en industrias con tasas altas de accidentes y heridas mortales, como la agricultura, la construcción y la industria cárnica. Además, las jornadas de trabajo largas, las malas condiciones de las viviendas y el escaso acceso a información sobre reglamentaciones laborales y de seguridad pueden hacer que los migrantes sean más susceptibles a una salud deficiente, accidentes y enfermedades profesionales.

■ **Falta de libertad sindical.** La OIT defiende el derecho de todos los trabajadores migrantes de formar sindicatos o afiliarse a estos, independientemente de su condición de migrantes. No obstante, en muchos países habitualmente se niega a los trabajadores migrantes el derecho a la libertad sindical. A veces en la legislación nacional se consagran restricciones relacionadas con la afiliación o participación sindical en pie de igualdad con los trabajadores nacionales. En unos pocos países se prohíbe completamente a los trabajadores migrantes afiliarse a sindicatos, lo que constituye una violación del *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)* de la OIT. Varios países, incluidos algunos de Europa, restringen los derechos de los trabajadores migrantes de ocupar cargos en sindicatos. Además, muchas veces se niega el derecho de libertad sindical a los trabajadores migrantes temporales y a los trabajadores migrantes irregulares.

Además de las restricciones legislativas y reglamentarias, existen varios obstáculos adicionales para la organización de los trabajadores migrantes, como su temor a las represalias por los empleadores, las barreras culturales, las relaciones de trabajo poco claras y el trabajo en hogares privados, entre otras cosas. Estos se analizan en más detalle en el documento informativo sobre sindicatos.

● En países de altos ingresos con poblaciones que envejecen, la incorporación de migrantes en la fuerza de trabajo puede ser una fuente valiosa de ingresos para aliviar la carga pública en relación con los regímenes de seguridad social

● Los trabajadores migrantes deben poder formar sindicatos o afiliarse a estos, independientemente de su condición de migrantes

16 Sabates-Wheeler, R. 2009. *Extending social security coverage: Good practices, lessons learnt and ways forward*, documento de trabajo núm. 12, Asociación Internacional de la Seguridad Social, Ginebra.

17 OIT, 2008. *En busca de trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes: un manual para sindicalistas*.



*Trabajadora de la construcción, Tailandia.*



*Trabajador migrante interno Beijing, China.*

- **Un enfoque basado en los derechos**
- **Promoción de una gobernanza eficaz de las migraciones**
- **Iniciativas del país de destino**
  - Iniciativas bilaterales y multilaterales
  - Programas de regularización
  - La reducción de los obstáculos administrativos
  - Planes regionales de integración
- **Protección de los trabajadores migrantes**
  - Legislación eficaz y su cumplimiento
  - La inspección laboral y su cumplimiento
- **La función de los países de origen**
  - La migración como opción genuina
  - El derecho de sindicación
  - Inclusión y protección sociales

● Una política que adopta un enfoque de la migración basado en los derechos ofrece oportunidades para que los trabajadores migrantes ingresen y permanezcan en la economía formal

■ **Un enfoque basado en los derechos.** La OIT promueve un enfoque de la migración laboral basado en los derechos. Este se vale de los instrumentos internacionales para formular políticas de migración coherentes e integrales que tienen en cuenta las necesidades y vulnerabilidades específicas de determinados grupos de trabajadores migrantes. Este tipo de enfoque no solo es necesario en relación con los derechos humanos y el trato ético de todos los trabajadores, sino también es conveniente desde la perspectiva económica, pues permite a los migrantes contribuir más plenamente a sus sociedades anfitrionas, sus países de origen y su propio desarrollo. Es importante porque genera oportunidades para que los trabajadores migrantes ingresen en la economía formal y/o permanezcan en ella. El Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales<sup>18</sup>, elaborado mediante consultas tripartitas con expertos de todo el mundo y adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en 2006, es una guía integral para un enfoque de la migración laboral basado en los derechos. Contiene principios y directrices para la formulación y aplicación de políticas y prácticas de migración destinadas a mejorar la gobernanza, la promoción y la protección de los derechos de los migrantes y fortalecer los vínculos entre la migración y el desarrollo.

En el marco de un enfoque basado en los derechos, hay varias estrategias y buenas prácticas nuevas para que los trabajadores migrantes salgan de la informalidad: i) promover la gobernanza eficaz de la migración laboral; ii) establecer marcos de protección para abordar las vulnerabilidades específicas de los migrantes sobre la base de instrumentos internacionales y iii) promover la inclusión social y extender la protección social a los migrantes.

■ **Promoción de una gobernanza eficaz de las migraciones.** Para muchos trabajadores migrantes de la economía informal, la imposibilidad o casi imposibilidad de obtener y mantener un permiso de trabajo válido constituye un obstáculo importante para ingresar en la economía formal, aun en países con demanda de trabajadores extranjeros. Ajustar los reglamentos

18 Disponible en línea en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso en [http://www.ilo.org/migrant/information-resources/publications/WCMS\\_178672/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/migrant/information-resources/publications/WCMS_178672/lang--en/index.htm).

para el ingreso y la concesión de permisos de trabajo y garantizar que se responda a la demanda real del mercado de trabajo también es un primer paso importante para brindar a los migrantes acceso a condiciones de trabajo decente. La permanente necesidad de trabajadores migrantes en sectores como la construcción, los servicios de atención a domicilio y la manufactura sugiere una demanda estructural de trabajadores poco calificados y no una brecha temporal que debe cubrirse. Puede lograrse una mejor gobernanza de la migración laboral al ampliar los cauces de migración de conformidad con la demanda, y al formular políticas transparentes y coherentes para la admisión, el empleo y la residencia de migrantes. Los interlocutores sociales desempeñan un papel clave en la determinación de la demanda y la formulación de estrategias de largo plazo para satisfacerla. Además, es más probable que el logro de un consenso en torno a las políticas de migración y empleo mediante el diálogo social lleve al cumplimiento de las normas por los empleadores, dado que estas políticas se aplican principalmente en el lugar de trabajo.

● La formulación de políticas basada en un mejor análisis de la demanda del mercado laboral puede reducir el crecimiento de la informalidad en la población migrante

## ■ Iniciativas del país de destino.

- **Programas de regularización.** En febrero de 2005 España, que se había convertido en uno de los principales países de destino para trabajadores migrantes en las últimas décadas, puso en marcha su programa de regularización más importante hasta esa fecha. Más de 700.000 trabajadores migrantes del Ecuador, Rumania, Marruecos y otros países empleados en el trabajo doméstico, la construcción, la agricultura y la hotelería se beneficiaron de la regularización. Durante la etapa de elaboración del programa de regularización se celebraron consultas amplias con los interlocutores sociales y las asociaciones de migrantes, lo que contribuyó al logro de un apoyo amplio. La regularización se basó en criterios claros y rigurosamente definidos para integrar a grandes segmentos de la economía informal en la esfera formal. Aproximadamente el 81 por ciento de los trabajadores migrantes regularizados se registraron en la seguridad social<sup>19</sup>. En comparación con regularizaciones anteriores realizadas en España, este programa adoptó un enfoque amplio e integral para abordar la migración irregular, que incluyó iniciativas paralelas para habilitar vías para la migración legal. Entre éstas figuraba la creación de un registro de empleos difíciles de cubrir por provincia con un mecanismo de «vía rápida» para emplear a extranjeros y otorgar un número limitado de visas por tres meses para permitir a los migrantes buscar empleo en respuesta a la demanda, entre otras cosas, en el trabajo doméstico, el transporte y la hostelería<sup>20</sup>.

En España se realizó una campaña de regularización en consulta con los interlocutores sociales. Estableció criterios claramente definidos para integrar a grandes segmentos de la economía informal en la esfera formal.

- **La reducción de los obstáculos administrativos** para registrar a los trabajadores extranjeros puede eliminar un incentivo fuerte del trabajo no declarado. Varios Estados miembros de la UE adoptaron recientemente medidas para simplificar los procedimientos de registro de trabajadores migrantes, lo que se tradujo en una importante creación de empleo en el sector formal<sup>21</sup>. Una de estas medidas ha sido el uso de vales de servicio para facilitar la contratación formal de proveedores de servicios domésticos. Este sistema ofrece procedimientos simplificados para calcular las cotizaciones obligatorias y declarar a los trabajadores que brindan servicios de forma ocasional o periódica a varios empleadores diferentes, como servicios de limpieza, jardinería o cuidado de niños. En Francia, en 2006 se estableció el *Chèque emploi service universel* (CESU) (Cheque de servicio para el empleo universal). El sistema permite a los empleadores pagar y declarar a sus empleados mediante un cheque de servicio para una amplia gama de servicios domésticos. Los empleadores pueden registrarse

Varios Estados miembros de la UE, como Francia, simplificaron los procedimientos de registro de trabajadores migrantes, lo que se tradujo en una importante creación de empleo en el sector formal.

<sup>19</sup> Para más detalles, véase la sección de Recursos para acceder a OIT, 2010. *Good practices database - Labour migration policies and programmes*.

<sup>20</sup> Para más detalles véase <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=331>.

<sup>21</sup> UE, 2007. *La UE intensifica la lucha contra el trabajo no declarado*. Comunicado de prensa IP/07/1583, 24 de octubre de 2007, Bruselas.

● Los acuerdos bilaterales reducen la informalidad más eficazmente cuando se basan en las normas internacionales sobre migración

En Nueva Zelanda se estableció un régimen para trabajadores estacionales que responde a las demandas del mercado de trabajo y al mismo tiempo protege los derechos de los trabajadores.

en línea. El fondo nacional de seguridad social calcula las contribuciones sociales que se descuentan directamente de la cuenta bancaria del empleador todos los meses. En el caso de empleados que trabajan menos de ocho horas por semana, el CESU reemplaza la necesidad de que el empleador celebre un contrato de trabajo. El empleador puede negociar el salario con el empleado, a condición de que no sea inferior al salario mínimo. En Austria, Bélgica y España, así como en Ginebra (Suiza) y Canadá, se han establecido programas de vales de servicios semejantes.

- **Iniciativas bilaterales y multilaterales.** Los acuerdos bilaterales o multilaterales entre países de origen y de destino también pueden ser un método eficaz para proveer acceso a la migración legal y a oportunidades de empleo formal. Los acuerdos bilaterales, que inicialmente se establecieron en la década de 1940 pero cayeron en desuso durante la crisis económica mundial de la década de 1970, han vuelto a adquirir popularidad desde la década de 1990. Aunque sus modalidades varían, los acuerdos más eficaces son los que se basan en normas de la OIT y otras normas internacionales. El anexo de la *Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 86)* de la OIT contiene un acuerdo modelo sobre trabajadores migrantes temporales o permanentes, que incluye disposiciones sobre las condiciones de trabajo y de vida y la seguridad social, que ha sido ampliamente utilizado por los Estados como modelo.

Hay varios ejemplos de acuerdos bilaterales y multilaterales, y memorandos de entendimiento, que son menos vinculantes, utilizados para satisfacer la demanda en el sector agrícola. En 2006 Nueva Zelanda, junto con Estados vecinos del Pacífico, formuló la Política del Empleador Temporal Reconocido para abordar la demanda de trabajadores poco calificados en la horticultura y la viticultura. Esta permite a los empleadores contratar trabajadores extranjeros de la región durante siete meses al año como máximo. Hay un cupo de 8.000 puestos para trabajadores extranjeros por año, aunque este puede modificarse según las necesidades laborales del sector. A fin de ser elegibles, los empleadores deben cumplir un conjunto de requisitos, entre otros, poder demostrar la promoción del bienestar de los trabajadores y no haber violado políticas pertinentes de empleo o migración en el pasado. Además, los empleadores deben ofrecer alojamiento adecuado, servicios de atención de la salud y remuneraciones de mercado. Los trabajadores deben acordar regresar a sus países después del período de empleo, tras lo cual se los podrá contratar nuevamente el año siguiente. Un Grupo Asesor de Evaluación, integrado por representantes del Gobierno de Nueva Zelanda y de los países de origen, así como interlocutores sociales y organizaciones de migrantes, regula el proceso.

Aunque este tipo de programas ayudan a generar oportunidades de empleo formal para trabajadores migrantes en un sector conocido por el empleo informal, no evitan el abuso y la explotación. Los programas agrícolas estacionales no suelen permitir que los migrantes cambien de empleador, lugar o tipo de trabajo durante su estadía en el país. Además, perder el empleo generalmente implica que deben regresar al país de origen o caer en una situación irregular. Esto es incompatible con el Convenio sobre los trabajadores migrantes (núm. 143) de la OIT que estipula que los trabajadores migrantes en situación regular no deben considerarse en situación ilegal o irregular simplemente por perder su empleo, y que no deben perder su permiso de trabajo o residencia por ese motivo.

- **Planes regionales de integración.** Dado que la mayoría de los movimientos migratorios tienen lugar dentro de una región, los planes regionales de integración que permiten la movilidad laboral o el libre movimiento tienen un gran potencial para reducir la migración irregular y facilitar el empleo formal de los trabajadores migrantes. Durante los dos últimos decenios han aumentado los planes regionales de integración en todo el mundo,

incluidos la Comunidad de África Oriental (CAO), la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC), la Comunidad del Caribe (CARICOM) y el Mercado Común del Sur (MERCOSUR). Estos acuerdos regionales suelen centrarse en la integración económica mediante la promoción del libre comercio, e incluyen disposiciones para facilitar el movimiento de personas por trabajo o residencia mediante la armonización de la legislación laboral y la adhesión al principio de igualdad de trato.

Los miembros del MERCOSUR (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay), junto con Bolivia (Estado Plurinacional de) y Chile, firmaron el “Acuerdo sobre residencia para nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR” en diciembre de 2002. El acuerdo permite a los nacionales de los Estados signatarios residir en cualquier otro Estado signatario<sup>22</sup>. La única condición que deben cumplir los solicitantes es ser nacionales de uno de los Estados signatarios. Presentando sus documentos nacionales de identidad, ellos y las personas a su cargo pueden obtener permisos de residencia temporal de hasta dos años, que posteriormente podrán convertirse en permanentes. Dado que el Acuerdo se aplica tanto a las personas que desean ingresar a un segundo Estado signatario como a las que ya residen en uno, independientemente de la situación migratoria al momento de ingresar, también sirve para regularizar a los trabajadores migrantes de la región. Además, el permiso de residencia temporal no está vinculado con un empleador determinado, lo que da a los trabajadores migrantes la libertad de cambiar de empleador en condiciones de igualdad con los nacionales. El Acuerdo establece el derecho a la libertad de movimiento en el país de acogida y los mismos derechos civiles, sociales, culturales y económicos, así como la igualdad de trato de conformidad con la legislación laboral, especialmente en relación con las condiciones de empleo y la seguridad social. Por último, incluye medidas para prevenir el empleo ilegal de los migrantes y establece sanciones destinadas a los empleadores y no a los trabajadores.

Estos acuerdos tienen un efecto inmediato sobre las condiciones de trabajo decente de los trabajadores migrantes, ya que brindan acceso a vías legales para la migración, así como un marco normativo para abordar los derechos de los migrantes. La integración económica regional también puede tener como consecuencia la igualación de niveles de desarrollo dispares entre miembros de un espacio regional, reduciendo la presión para migrar a medida que los trabajadores encuentran más oportunidades de trabajo decente en sus países<sup>23</sup>.

● Los planes regionales de integración permiten una mayor movilidad laboral y han creado oportunidades de empleo formal para los migrantes

● Los regímenes para trabajadores estacionales deben permitir que los trabajadores migrantes cambien de empleador. Esto los ayudaría a no caer en la informalidad

■ **Protección de los trabajadores migrantes.** Garantizar que los marcos nacionales legislativos y reglamentarios abarquen a los sectores y ocupaciones en que se concentran los trabajadores migrantes es un paso clave para proteger a los migrantes del abuso y darles acceso a condiciones de trabajo decente. Esto puede suponer extender el alcance de la legislación a sectores anteriormente excluidos o promulgar legislación destinada a sectores o tipos de trabajadores específicos.

● **Legislación eficaz y su cumplimiento.** Un enfoque consiste en facilitar el establecimiento de contratos de trabajo por escrito mediante la elaboración de contratos normalizados o modelo que tengan fuerza ejecutoria. En Jordania, donde el trabajo doméstico está excluido de la legislación laboral nacional y son frecuentes las denuncias de abuso de los trabajadores domésticos, se elaboró el “Contrato de trabajo especial para los trabajadores domésticos extranjeros” que otorga derechos sustantivos a los migrantes empleados como trabajadores domésticos. El Contrato, aprobado en 2003

Jordania ha puesto en práctica modelos de contratos que establecen los derechos y las responsabilidades de los trabajadores migrantes.

22 Para más detalles véase el texto del Acuerdo en <http://www.parlamento.gub.uy/htmlstat/pl/acuerdos/acue17927-1.htm>.

23 OIT, 2010, *International labour migration: A rights-based perspective*.

por el Ministerio de Trabajo de Jordania, se elaboró con el asesoramiento del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), la OIT, los ministerios competentes de Jordania y las embajadas de Sri Lanka, Filipinas e Indonesia. Contiene disposiciones sobre salarios, seguros, condiciones de vida adecuadas, días de descanso y repatriación, y detalla claramente las responsabilidades del empleador y los derechos del trabajador. El Contrato también establece un salario mínimo, eliminando así el pago discriminatorio de salarios sobre la base de la nacionalidad de los trabajadores. A pesar de que el Contrato está reglamentado por el derecho civil, cuyas sanciones son menos severas, es un primer paso hacia la elaboración de un marco de protección aplicable a las trabajadoras domésticas.

● Las responsabilidades de la inspección del trabajo deberían mantenerse separadas del control del cumplimiento de las leyes de migración

- **La inspección del trabajo y su cumplimiento.** Para ser eficaces, las reglamentaciones destinadas a proteger a los trabajadores migrantes de la economía informal deben estar acompañadas de una inspección laboral eficaz y otras medidas de control de su cumplimiento. Los organismos gubernamentales responsables de la inspección del trabajo deberían orientarse a los sectores en que se concentran los trabajadores migrantes y tener en cuenta las dificultades relacionadas con el idioma y la comunicación. Aunque es importante que los inspectores del trabajo colaboren estrechamente con las autoridades de migración para garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores migrantes, las responsabilidades de la inspección del trabajo deberían mantenerse separadas del cumplimiento de las leyes de migración. Además, las sanciones relacionadas con el empleo ilegal de migrantes deberían centrarse en castigar a los empleadores y no a los trabajadores migrantes, que generalmente son víctimas de la explotación. Un enfoque consiste en establecer una dependencia especializada en la inspección de las condiciones de trabajo de los migrantes, que puede celebrar consultas con las autoridades de migración sobre cómo garantizar la protección de sus derechos. En Mauricio, la Dependencia Especial para los Trabajadores Migrantes del Ministerio de Trabajo es responsable de fiscalizar las condiciones de empleo de los migrantes. La Dependencia garantiza el cumplimiento de los contratos de empleo, informa a los trabajadores migrantes de sus derechos y realiza inspecciones diurnas y nocturnas de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. El Ministerio dispone de un mecanismo tripartito de solución de controversias que puede aplicar sanciones con fuerza ejecutoria a los empleadores.

En el Reino Unido se promulgó legislación especial, la Ley de licencias de jefes de cuadrilla, para extender la protección a los sectores en que se concentran los trabajadores migrantes.

Además, se puede elaborar legislación especial para extender la protección a los sectores y tipos de empleo en que se concentran los trabajadores migrantes. En el Reino Unido se promulgó la Ley de licencias de jefes de cuadrilla de 2004<sup>24</sup> luego de que la muerte de 23 recolectores de berberechos migrantes que trabajaban informalmente en la bahía de Morecambe expusiera públicamente las trágicas consecuencias de hacer caso omiso de la explotación de migrantes. La Ley estableció el marco jurídico para el Organismo Regulador de Licencias de Jefes de Cuadrilla, establecido en 2005 para proteger a los trabajadores en la agricultura, la recolección de mariscos, la horticultura y la elaboración y envasado de alimentos, todos sectores en que se empleaba un elevado número de trabajadores migrantes, generalmente de forma temporal y en condiciones de explotación. De conformidad con la Ley, los jefes de cuadrilla, es decir las personas que proveen, emplean o supervisan trabajadores en cualquiera de las ocupaciones abarcadas, incluidos los subcontratistas, solo pueden funcionar con una licencia otorgada por el Organismo. Los funcionarios del Organismo encargados de hacer cumplir la ley pueden realizar inspecciones, incluso sin previo aviso, y detener a las personas que violen la Ley. Hasta la fecha se han revocado 125 licencias y se han entablado 10 procesos penales. Además de eliminar las condiciones de trabajo abusivas, el sistema de concesión de licencias también está destinado a integrar a

24 Para más detalles sobre la Ley, véase [http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2004/pdf/ukpga\\_20040011\\_en.pdf](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2004/pdf/ukpga_20040011_en.pdf).

los jefes de cuadrilla en la economía formal, aumentando así los ingresos fiscales y fomentando la competencia leal entre los proveedores de mano de obra. La Junta del Organismo está integrada por representantes de sindicatos, organizaciones de empleadores y organismos gubernamentales competentes<sup>25</sup>.

## ■ La función de los países de origen

- **La migración como opción genuina.** Los países de origen también tienen la responsabilidad de proteger a sus ciudadanos en el extranjero y de generar oportunidades de trabajo decente locales para que migrar por trabajo sea una opción y no una necesidad. En los últimos años Sri Lanka, un país de donde migran unos 200.000 trabajadores por año, ha adoptado una actitud más proactiva para proteger a sus trabajadores migrantes. Casi la mitad de los trabajadores migrantes de Sri Lanka son mujeres, empleadas principalmente en el trabajo doméstico y otras ocupaciones poco calificadas<sup>26</sup>. En vista del aumento de las denuncias de abuso y explotación de trabajadores en el extranjero, así como de la dependencia de las remesas, en 2008 el Ministerio de Bienestar y Fomento del Empleo Exterior de Sri Lanka formuló una política nacional sobre migración laboral con el apoyo de la OIT para promover la migración laboral en un marco de buena gobernanza y trabajo decente. La política se formuló mediante consultas amplias con interlocutores sociales y organizaciones no gubernamentales. Tiene en cuenta las consideraciones de género y reconoce las vulnerabilidades específicas de las mujeres. En el documento de política el Gobierno se compromete a una serie de intervenciones, entre otras cosas mejorar la formación previa a la partida y los programas de reintegración, luchar contra la contratación ilegal y el fraude, proteger a los hijos de los trabajadores migrantes y promover la migración de trabajadores calificados.

Sri Lanka ha formulado una política de migración con el asesoramiento de interlocutores sociales, que garantiza un número de intervenciones gubernamentales para proteger a sus migrantes en el extranjero.

- **El derecho de sindicación.** Permitir a los trabajadores migrantes ejercer su derecho a afiliarse a un sindicato es una forma eficaz de prevenir la explotación y facilita la integración en la sociedad anfitriona, un proceso que generalmente comienza en el lugar de trabajo. A pesar de que antes los sindicatos temían que los trabajadores migrantes generaran competencia desleal, actualmente la mayoría adopta una posición de solidaridad con los trabajadores migrantes, independientemente de su condición migratoria<sup>27</sup>. Los sindicatos comienzan cada vez más a abordar las cuestiones relativas a los trabajadores migrantes, realizando campañas de sindicación dirigidas a ellos, organizando campañas a favor de sus derechos y ofreciéndoles apoyo directo. Las confederaciones nacionales de trabajo en Alemania, Argentina, Bélgica, Canadá, República de Corea, Estados Unidos, Francia, Irlanda, Reino Unido y Sudáfrica, entre otras, disponen de personal nacional a tiempo completo dedicado a cuestiones relativas a los trabajadores migrantes y a la lucha contra la discriminación. En todos esos países, las confederaciones abogan activamente por la protección de los derechos y las condiciones de trabajo decente de los migrantes<sup>28</sup>.

Algunas confederaciones sindicales nacionales disponen de personal a tiempo completo dedicado a cuestiones relativas a los trabajadores migrantes.

Los sindicatos también participan en debates de política sobre migración y cooperación internacional para garantizar los derechos de los trabajadores migrantes. La Confederación Sindical Internacional (CSI) ha puesto en marcha un plan de acción para los trabajadores migrantes basado en la promoción de la solidaridad con estos trabajadores, la protección de sus derechos, la sensibilización y la realización de campañas para la rati-

25 Para más detalles, véase la sección de Recursos para acceder a OIT Good practice database, [http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p\\_lang=en&p\\_practice\\_id=51](http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=51).

26 Política nacional sobre migración laboral de Sri Lanka, Ministerio de Bienestar y Fomento del Empleo Exterior, 2008.

27 OIT, 2008, *En busca de trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes: Un manual para sindicalistas*.

28 *Ibid.*

ficación y aplicación de las normas internacionales del trabajo. El marco para las negociaciones colectivas y el establecimiento de alianzas con organizaciones no gubernamentales y la sociedad civil tiene por objeto fomentar la protección.

El establecimiento de sindicatos que representen especialmente a los trabajadores migrantes o de secciones de sindicatos dirigidos por trabajadores migrantes vinculados con un sindicato nacional bien establecido también puede ser una forma eficaz de abordar las necesidades específicas de los migrantes y de superar las leyes discriminatorias. En Hong Kong se reconocen oficialmente los sindicatos de migrantes, protegiendo jurídicamente el derecho de los migrantes de sindicarse. Los tribunales pueden imponer multas a los empleadores declarados culpables de rescindir el contrato de un empleado debido a su afiliación a un sindicato o su participación en actividades sindicales. Hay varios sindicatos de migrantes registrados en el país. El Sindicato de Trabajadores Migrantes de Indonesia, establecido en Hong Kong en 2000, tiene 2.500 miembros que son trabajadores domésticos migrantes y está afiliado al Congreso de Sindicatos de Hong Kong<sup>29</sup> (véase el documento informativo sobre sindicatos).

Algunos sindicatos de Sri Lanka han celebrado acuerdos bilaterales con sindicatos de los países de destino para proteger los derechos de los trabajadores migrantes.

A nivel bilateral, los sindicatos de los países de origen y de destino pueden colaborar para fortalecer la protección de los trabajadores migrantes en ambos países. En 2009 los sindicatos de Sri Lanka firmaron tres acuerdos de cooperación bilateral con sindicatos de Bahrein, Jordania y Kuwait para proteger y promover los derechos de los trabajadores de Sri Lanka en esos países. Los acuerdos reconocen los principios expuestos en el Marco Multilateral para las Migraciones Laborales de la OIT y comprometen a los signatarios a adoptar medidas para garantizar todos los derechos laborales de los trabajadores migrantes de Sri Lanka incluidos en los instrumentos internacionales. Esto incluye la elaboración de contratos de empleo modelo para trabajadores migrantes y medidas conjuntas para denunciar casos de abuso y para abordar las necesidades específicas de las categorías de trabajadores vulnerables, entre otros, los trabajadores temporales, agrícolas y domésticos.

- **Inclusión y protección sociales.** Los interlocutores sociales también pueden proveer información y servicios de apoyo a los trabajadores migrantes para facilitar su integración. En España, en 2001 la organización de empleadores agrícolas más importante de Cataluña, en el noreste del país, estableció la fundación *Pagesos Solidaris* (Agricultores Solidarios), con el objetivo de contratar trabajadores migrantes estacionales<sup>30</sup>. El programa ofrece apoyo adicional a los trabajadores migrantes, principalmente de Colombia, Rumania y Marruecos, mediante capacitación y medidas de integración, como el suministro de información sobre el sistema de salud de España, y presta apoyo a los migrantes para desarrollar proyectos en sus países de origen a fin de que estos y sus familias cuenten con una fuente de ingresos sostenible.

Algunos países de origen, como Filipinas, han establecido fondos de bienestar social para sus trabajadores migrantes, que ofrecen pensiones de vejez y de invalidez, atención médica y prestaciones por enfermedad y maternidad.

Los acuerdos bilaterales o multilaterales sobre seguridad social entre países de origen y de destino generalmente se consideran la mejor opción para brindar protección social a los trabajadores migrantes. No obstante, habitualmente estos acuerdos no incluyen a los trabajadores de la economía informal. Algunos países de origen han optado por establecer fondos de bienestar social para brindar a sus trabajadores en el extranjero seguros en caso de muerte, discapacidad o repatriación de emergencia, independientemente de su situación laboral o migratoria. La legislación de Filipinas también ofrece a sus ciudadanos en el extranjero el derecho

29 Véase la entrevista a Sartiwen Binti Sanbardi en el sitio web de la CSI, <http://www.ituc-csi.org/spotlight-on-sartiwen-binti.html>.

30 Para más detalles véase *Memoria de actividades 2008*, [http://www.pagesosolidaris.org/aplicacion/cms/documentos/doc1\\_1962009020038.pdf](http://www.pagesosolidaris.org/aplicacion/cms/documentos/doc1_1962009020038.pdf).

a afiliarse al programa nacional de seguridad social de forma voluntaria registrándose como trabajadores por cuenta propia. De este modo los trabajadores migrantes tienen acceso a pensiones de vejez y de invalidez, atención médica y prestaciones por enfermedad y maternidad<sup>31</sup>.

México también ofrece un seguro voluntario a sus ciudadanos en el extranjero. El programa *Salud Migrante* establecido por el Instituto Nacional de Salud Pública (INSP) es un plan piloto de seguro médico para migrantes con cobertura en los Estados Unidos y en México. El programa se basa en la colaboración entre proveedores de salud, autoridades y académicos de los Estados Unidos y México. La innovación radica en la integración de proveedores de servicios de salud privados sin fines de lucro y empre-

México ha elaborado un plan innovador de seguro voluntario para sus migrantes en el extranjero. Integra proveedores de servicios de salud privados sin fines de lucro y empresas de seguros de los Estados Unidos, y el sistema de salud pública de México.



*Lugar de reunión informal en Moscú para jornaleros (principalmente de Tayikistán) que buscan trabajo en el sector de la construcción.*

sas de seguros en los Estados Unidos, y el sistema de salud pública de México. El plan se ha puesto a prueba en dos estados de los Estados Unidos y dos de México. En virtud del plan, los migrantes tienen acceso universal a un conjunto de servicios esenciales de atención primaria en los Estados Unidos, principalmente en centros de salud comunitarios y seguros de planes de salud sin fines de lucro. Los migrantes tienen acceso a servicios de atención secundaria de la salud en México por conducto del sistema nacional de salud pública<sup>32</sup> (véase también el documento informativo sobre seguridad social).

31 Tamagno, 2008.

32 González Block, M., 2008. "Policies for innovation: evidence-based policy innovation - transforming constraints into opportunities", en *Global Forum Update on Research for Health*, vol. 5, 2008, 72-74.

## RECURSOS

Esta sección suministra una lista de recursos que permiten al lector profundizar en la cuestión. Proporciona acceso a más detalles de las buenas prácticas mencionadas. Contiene instrumentos internacionales, conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, publicaciones pertinentes y herramientas de capacitación. Incluye también la bibliografía de las referencias mencionadas en el texto. Es posible que haya cierta superposición.

### Instrumentos de la OIT, de Naciones Unidas y conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:1:0::NO::>

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)

Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 86)

Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)

OIT 2006 *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*

[http://www.ilo.org/migrant/information-resources/publications/WCMS\\_178672/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/migrant/information-resources/publications/WCMS_178672/lang-en/index.htm)

Instrumentos de las Naciones Unidas

Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990

<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cmw.htm>

### Publicaciones pertinentes

CLANDESTINO research Project, 2009. Workshop on Irregular Migration and Informal Economy. Proyecto coordinado por la Fundación Helénica de Política Europea y Exterior (ELIAMEP).

<http://clandestino.eliamep.gr/clandestino-research-project-workshop-on-irregular-migration-and-informal-economy/>

Martin, P., 2009. *The recession and migration: Alternative scenarios*. Documento de trabajo núm. 13 del Instituto de Migración Internacional, Universidad de Oxford.

[www.imi.ox.ac.uk/publications/imi-working-papers/wp-13-2009-the-recession-and-migration-alternative-scenarios](http://www.imi.ox.ac.uk/publications/imi-working-papers/wp-13-2009-the-recession-and-migration-alternative-scenarios)

OCDE, 2008 *Perspectivas de la migración internacional: edición 2008 SOPEMI*. París.

<http://www.oecd.org/els/mig/41275950.pdf>

OCDE, 2009. "International Migration and the Economic Crisis: understanding the links and shaping policy responses", Working Party on Migration, París.

<http://www.oecd.org/migration/mig/46292981.pdf>

OIT 2004. "Resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes", adoptada en la 92.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.

*Informe de la Comisión de los Trabajadores Migrantes*, Actas Provisionales 22, 92.ª reunión, Oficina Internacional del Trabajo, págs. 62-73.

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/pr-22.pdf>

OIT 2006. *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*,

Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

[http://www.ilo.org/migrant/information-resources/publications/WCMS\\_178672/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/migrant/information-resources/publications/WCMS_178672/lang-en/index.htm)

OIT 2009. *Protecting the rights of migrant workers: A shared responsibility*, Ginebra, Programa de Migraciones Internacionales, Oficina Internacional del Trabajo.

OIT 2010. *International labour migration: A rights-based perspective*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

Reyneri, E. 2001. *Migrants' involvement in irregular employment in the Mediterranean countries of the European Union*, documento sobre migraciones internacionales núm. 41, Ginebra, OIT.

[http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.page?p\\_ieresource\\_id=710&p\\_lang=en](http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.page?p_ieresource_id=710&p_lang=en)

Reyneri, E. 2003. *Illegal immigration and the underground economy*, documento núm. 66, National Europe Centre. Universidad de Milán Bicocca.

<http://www.mmo.gr/pdf/library/Black%20economy/reyneri.pdf>

Taran, P. y Geronimi, E. 2003. *Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección*. Perspectivas sobre migraciones laborales, 3 S. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

<http://www.ilo.org/dyn/infoecon/docs/690/F537324580/migration%203%20spanish.pdf>

Wickramasekara, P. 2006. *Globalization, international labour migration and rights of migrant workers*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

[http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/pws\\_new\\_paper.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/pws_new_paper.pdf)

## Herramientas en línea

ILO Good practices database - Labour migration policies and programmes: Programa de Migraciones Internacionales de la OIT.

<http://www.ilo.org/dyn/migpractice>

ILO web portal on Promoting equality in diversity.

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/equality/index.htm>

## Herramientas de capacitación

OIT 2003. *An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, Booklets 1-6. Ginebra, Programa de Promoción de Cuestiones de Género, Oficina Internacional del Trabajo.

[http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS\\_116358/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_116358/lang-en/index.htm)

OIT 2006. *Equality in diversity: migration and integration - a handbook*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09\\_436\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_436_engl.pdf)

OIT, 2007. *International Labour Standards on Migrant Workers' Rights: Guide for Policymakers and Practitioners in Asia and the Pacific*. OIT, Bangkok.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_bk\\_pb\\_184\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_184_en.pdf)

OIT, 2008. *En busca de trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes: Un manual para sindicalistas*, Ginebra, Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, Ginebra.

[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09\\_210\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09_210_span.pdf)

Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), OIM y OIT, 2007. Handbook on establishing effective labour migration policies, Mediterranean edition. Ginebra, Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, Organización Internacional para las Migraciones y Oficina Internacional del Trabajo.  
[http://www.ilo.org/migrant/information-resources/training-tools/WCMS\\_203851/lang--en/index.html](http://www.ilo.org/migrant/information-resources/training-tools/WCMS_203851/lang--en/index.html)

Para más información, véase el sitio web del Programa de Migraciones Internacionales de la OIT <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/>.

## Referencias

Aparicio, R. y otros, 2008, "Combating Illegal Employment of Foreigners in Spain: Scale and Reasons Behind the Phenomenon; Laws and Policies Against", en *Addressing the Irregular Employment of Immigrants in the European Union*, Kupiszewski, M. y Mattila, H. (eds.), OIM, OIT y Comisión Europea.

CLANDESTINO research project, 2009. *Workshop on Irregular Migration and Informal Economy*. Proyecto coordinado por la Fundación Helénica de Política Europea y Exterior (ELIAMEP).

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2008. *Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo*, informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, documento A/HRC/7/12, 25 de febrero de 2008, Ginebra.

Consejo de Europa, 2008. *Economic migration, social cohesion and development: towards an integrated approach*. Octava Conferencia de Ministros Europeos Responsables de Asuntos de Migración del Consejo de Europa, informe temático, Kiev, 4-5 de septiembre de 2008.

European Foundation for the improvement of living and working conditions (Eurofound), 2007. *Employment and working conditions of migrant workers*, Dublín.

González Block, M., 2008. "Policies for innovation: evidence-based policy innovation - transforming constraints into opportunities", en *Global Forum Update on Research for Health*, vol. 5, 2008, 72-74.

Holzmann, R., Koettl, K., y Chernetsky, T., 2005. *Portability regimes of pension and health care benefits for international migrants: An analysis of issues and good practices*, documento de discusión sobre protección social núm. 0519, Banco Mundial, Washington D.C.

Junkert, C. y Kreienbrink, A., 2008, "Irregular Employment of Migrant Workers in Germany - Legal Situation and Approaches to Tackling the Phenomenon", en Kupiszewski, M. y Mattila, H. (eds.) *Addressing the Irregular Employment of Immigrants in the European Union*, OIM, OIT, Comisión Europea.

Martin, P., 2009. *The recession and migration: Alternative scenarios*. Documento de trabajo núm. 13 del Instituto de Migración Internacional. Universidad de Oxford.

OCDE, 2008. *Perspectivas de la migración internacional: edición 2008 SOPEMI*. París.

OCDE, 2009. *International Migration and the Economic Crisis: understanding the links and shaping policy responses*. Working Party on Migration, París.

Oficina Internacional del Trabajo, *Rights, Labour Migration and Development*, documento informativo sobre migraciones, Programa de Migraciones Internacionales, Ginebra.  
[http://www.globalmigrationgroup.org/uploads/UNCT\\_Corner/theme7/mig\\_brief\\_rights\\_ilo\\_approach.pdf](http://www.globalmigrationgroup.org/uploads/UNCT_Corner/theme7/mig_brief_rights_ilo_approach.pdf)

OIM, CE, OIT, 2008 *Addressing the Irregular Employment of Immigrants in the European Union*, Budapest.

OIT, 2006. *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*, OIT, Ginebra.

OIT, 2007. *International Labour Standards on Migrant Workers' Rights: Guide for Policymakers and Practitioners in Asia and the Pacific*, OIT, Bangkok.

OIT, 2008. *En busca de trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes: Un manual para sindicalistas*, Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, Ginebra.

OIT, 2010. Good practices database - Labour migration policies and programmes. Programa de Migraciones Internacionales de la OIT, Ginebra.  
<http://www.ilo.org/dyn/migpractice>

OIT, 2010. *International labour migration: A rights-based perspective*. Ginebra

OIT, UE, 2009 *Employment of Migrant Workers in the Informal Economy in Kazakhstan*, 2009.

Passel, J. S., 2006. *The size and characteristics of the unauthorized migrant population in the U.S.: Estimates based on the March 2005 Current Population Survey*, informe de investigación, Washington, D.C., Pew Research Center.

Pholphirul, P., Rukumnuaykit, P., 2010. "The Economic Contribution of Migrant Workers in Thailand", *Journal of International Migration*, vol. 48, núm. 5, octubre de 2010.

Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM), 2009. *PICUM's Main Concerns about the Fundamental Rights of Undocumented Migrants in Europe 2009*. Bruselas.

Reyneri, E., 2001. *Migrants' involvement in irregular employment in the Mediterranean countries of the European Union*, documento sobre migraciones internacionales núm. 41, Ginebra, OIT.

Reyneri, E., 2003. *Illegal immigration and the underground economy*, documento núm. 66, National Europe Centre. Universidad de Milán Bicocca.

Sabates-Wheeler, R., 2009. *Extending social security coverage: Good practices, lessons learnt and ways forward*, documento de trabajo núm. 12, Asociación Internacional de la Seguridad Social, Ginebra.

Tamagno, E., 2008. *Strengthening social protection for ASEAN migrant workers through social security agreements*, Programa regional sobre la gobernanza de la migración laboral para Asia, documento de trabajo núm. 10. Bangkok, Oficina Regional para Asia y el Pacífico de la OIT.

Taran, P. y Geronimi, E., 2003. *Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección*. Perspectivas sobre migraciones laborales, núm. 3 S. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

UE, 2007. *La UE intensifica la lucha contra el trabajo no declarado*. Comunicado de prensa IP/07/1583, 24 de octubre de 2007, Bruselas.  
[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-07-1583\\_es.htm?locale=fr](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-07-1583_es.htm?locale=fr)

Wickramasekara, P., 2002. *Asian labour migration: Issues and challenges in an era of globalization*, documento sobre migraciones internacionales núm. 57E, Ginebra, OIT.



*Trabajadora doméstica en Egipto.*

## PARTE I: Conceptos fundamentales

### 1. El trabajo decente y la economía informal

#### 1.1 Cuestiones conceptuales fundamentales

### 2. Medición de la economía informal

#### 2.1 Dificultades estadísticas

## PARTIE II: Políticas de apoyo a la transición hacia la formalidad

### 3. Estrategias para el crecimiento y generación de empleo de calidad

#### 3.1 Patrones de crecimiento económico y la economía informal

### 4. El entorno normativo y la economía informal

#### (A) Normas internacionales del trabajo

##### 4.a1 Establecimiento de un piso de protección social para todos los trabajadores

##### 4.a2 Incorporación de los desprotegidos al ámbito de la legislación

##### 4.a3 Comprensión de la relación de trabajo y su impacto sobre la informalidad

#### (B) Grupos específicos

##### 4.b1 Los trabajadores domésticos: estrategias para superar la reglamentación deficiente

##### 4.b2 Los trabajadores a domicilio: reducción de las vulnerabilidades mediante la ampliación y aplicación de la ley

##### 4.b3 Vendedores ambulantes: innovaciones en el apoyo normativo

##### 4.b4 Microempresas y pequeñas empresas, informalidad y legislación laboral: reducción de las brechas de protección

##### 4.b5 Estrategias para transformar el trabajo no declarado en trabajo regulado

#### (C) Administración del trabajo

##### 4.c1 Administración del trabajo: superar las dificultades para incluir a la economía informal

##### 4.c2 La inspección del trabajo: innovaciones sobre la cobertura

### 5. Organización, representación y diálogo

#### 5.1 Diálogo social: promoción de la buena gobernanza en la formulación de políticas sobre la economía informal

#### 5.2 El papel de las organizaciones de empleadores y las asociaciones de pequeñas empresas

#### 5.3 Sindicatos: llegar a los marginados y excluidos

#### 5.4 Cooperativas: un medio para salir de la informalidad

### 6. Promoción de la igualdad y lucha contra la discriminación

#### 6.1 Promoción del empoderamiento de la mujer: una senda para salir de la informalidad que tiene en cuenta el género

#### 6.2 Trabajadores migrantes: marcos de políticas para la migración regulada y formal

#### 6.3 Discapacidad: enfoques incluyentes para el trabajo productivo

### 7. Iniciativa empresarial, desarrollo de las competencias profesionales y financiación

#### 7.1 Empresas informales: apoyo normativo para alentar la mejora y la formalización

#### 7.2 Mejora de las calificaciones y la empleabilidad: facilitación del acceso a la economía formal

#### 7.3 Microfinanzas y la economía informal: estrategias selectivas para salir de la informalidad

### 8. Ampliación de la protección social

#### 8.1 Extensión de la cobertura de seguridad social a la economía informal

#### 8.2 El VIH/SIDA y la economía informal: superar la discriminación y la exclusión

#### 8.3 Extensión de la protección de la maternidad a la economía informal

#### 8.4 El cuidado de los niños: un apoyo esencial para mejorar los ingresos

### 9. Estrategias para el desarrollo local

#### 9.1 Oportunidades de apoyo integrado para salir de la informalidad