



► Prácticas prometedoras para la contratación equitativa

Junio de 2022

Adaptación del código del trabajo de Madagascar a convenios recién ratificados

Principales puntos

- Tras la ratificación de importantes normas internacionales del trabajo sobre migración laboral y contratación equitativa, se está desarrollando un proceso de amplia reforma legislativa para reabrir vías de migración seguras y equitativas para los trabajadores malgaches.
- Se elaboraron guías y recursos prácticos para apoyar la difusión y puesta en práctica de la nueva legislación.
- Se creó un Comité Interministerial (inaugurado en 2015 y recientemente revitalizado) para que actúe de mecanismo de coordinación y proponga modificaciones a la legislación y demás decretos en materia de trabajo.

Enfoque

Pilar de la FRI: Mejorar las leyes, las políticas y la observancia para promover una contratación equitativa

País: Madagascar

Organización responsable: Ministerio de Trabajo, Empleo, Servicio Público y Legislación Social

Sobre las normas internacionales del trabajo

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios (o protocolos), que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o en recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes para apoyar su aplicación¹. Los convenios y las recomendaciones se discuten, negocian y adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo anual.

¹ OIT, Normas del trabajo, disponible [aquí](#).

La ratificación crea la obligación legal de aplicar el Convenio en la legislación y la práctica nacionales y de informar sobre su cumplimiento a los mecanismos de control de la OIT, entre ellos la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). Por otra parte, pueden iniciarse procedimientos de queja contra los países que no hayan observado las disposiciones de un Convenio que hayan ratificado.

Más información: [Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo \(Edición del Centenario 2019\)](#)

El contexto de la migración laboral y la contratación equitativa en Madagascar

Madagascar es un país de migración neta, habiendo sido históricamente Francia un país de destino clave para estudiantes y pequeños grupos de mano de obra migratoria altamente calificada. En las últimas décadas han surgido nuevos corredores migratorios, con importantes destinos en los Estados Árabes y los países vecinos del Océano Índico. Los datos basados en los permisos de salida expedidos a trabajadoras y trabajadores migrantes entre 2006 y 2012 indican que los principales países de destino son Líbano, Mauricio, Kuwait, Seychelles, Jordania y Arabia Saudita. La mayoría de quienes emigran a los Estados Árabes son mujeres para trabajar en el servicio doméstico.²

³

A raíz de los preocupantes informes sobre las prácticas abusivas y la trata de personas en países de los Estados Árabes, en 2013 Madagascar respondió con una prohibición de la migración laboral (suspendiendo la expedición de permisos de salida) a países de "alto riesgo"⁴. Esta prohibición se reforzó con un Decreto de 2019 que prohibía las salidas a países en los que Madagascar no tiene representación diplomática. Además, un Decreto de 2015 invocó una prohibición de alcance nacional al funcionamiento de las agencias de empleo privadas (AEP), revocando todas las licencias de éstas⁵. Estas prohibiciones

tuvieron el efecto de empujar a las trabajadoras y los trabajadores hacia canales irregulares de migración, exponiendo a quienes optaban por migrar a una especial vulnerabilidad sin acceso a servicios y asistencia. Hasta la fecha (marzo de 2022), estas regulaciones siguen vigentes, al tiempo que tiene lugar la migración laboral a países que no se consideran de "alto riesgo" (por ejemplo, Mauricio). En lo que respecta a la regulación de las AEP y de las comisiones y gastos de contratación, tras la prohibición de 2015 de licencias y actividades de las AEP se generalizaron los intermediarios sin licencia del sector informal (que ya existían también antes de la prohibición). A pesar de que el Código del Trabajo prohíbe que los trabajadores paguen comisiones y gastos, esta práctica es sistemática⁶.

Habiendo adoptado Madagascar en la última década el enfoque de prohibir la migración laboral, en 2019 el país intentó un replanteamiento, comenzando con la ratificación de instrumentos clave de la OIT para sentar las bases de una política integral de migración laboral que proteja los derechos de los trabajadores y asegure el diálogo social.

Ratificaciones en 2019

En junio de 2019 Madagascar ratificó seis Convenios de la OIT, que entraron en vigor el 11 de junio de 2020:

1. El Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
2. Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
3. Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)
4. Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)
5. Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
6. Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

En el momento de depositar los instrumentos, el Presidente de Madagascar aludió específicamente a la contribución que la ratificación de estos convenios aporta

² OIT (2021) Résumé de pays : le recrutement équitable à Madagascar

³ La obtención de datos precisos sobre los flujos de salida de trabajadores migrantes sigue siendo problemática en Madagascar, debido en especial a las prohibiciones efectivas a la migración. Los datos de 2006-2012 aquí mencionados se basan únicamente en la expedición de visados de salida para trabajadores migrantes, y no cubren la migración en general. Para más información y datos, véase OIT (2020)

Examen des lois, politiques et pratiques concernant le recrutement des travailleurs migrants à Madagascar.

⁴ Décret 2013-594 du 6 août 2013.

⁵ Orden núm. 20.308/2015/MEETFP "por la que se revocan las autorizaciones de las agencias de colocación".

⁶ OIT (2021) Rapport régional sur le recrutement équitable en Afrique : Le recrutement des travailleurs migrants en provenance, au sein et à destination de l'Afrique

a la configuración de un mejor marco jurídico de la migración laboral⁷.

Proceso de adaptación de la legislación nacional a los Convenios recién ratificados

Tras las ratificaciones, y con ayuda de los servicios de asesoramiento técnico de la OIT, Madagascar emprendió un proceso de reforma exhaustiva de la legislación, incluidas enmiendas y modificaciones del Código del Trabajo. En lo que respecta a la migración laboral, se ha procurado mejorar el proceso de solicitud de visados de salida para los trabajadores migrantes con el fin de mejorar la eficacia y la transparencia y se ha redactado una nueva ley sobre las AEP con énfasis en reforzar la reglamentación. También se ha elaborado un manual de procedimientos administrativos relativos a la autorización para permitir la salida del país a los trabajadores migrantes. Las nuevas disposiciones marcan el primer paso hacia el levantamiento de las restricciones a la migración laboral.

Se creó un Comité Interministerial (inaugurado en 2015 y recientemente revitalizado) para hacer de mecanismo de coordinación y proponer enmiendas a la legislación y demás decretos en materia de trabajo. En 2020 y 2021 se celebraron consultas tripartitas para debatir las propuestas de enmiendas y nuevos textos. Las propuestas se seguirán debatiendo en los órganos técnicos competentes (incluido el Consejo Nacional del Trabajo) antes del proceso de su sometimiento al Parlamento.

Negociaciones de acuerdos bilaterales de migración laboral (ABL)

Se encuentran en fase de redacción varios ABL y Memorandos de Entendimiento entre Madagascar y Mauricio, Arabia Saudita, Kuwait y Líbano. El proceso de elaboración de los ABL suele incluir rondas de negociación

y observaciones y la formación de un comité conjunto compuesto por funcionarios de ambos países.

Traducir la nueva legislación en orientaciones prácticas para los principales interesados

Una parte importante de la difusión y puesta en práctica de la nueva legislación fue la elaboración de guías y recursos prácticos para ser utilizados por los principales interesados. A fin de sostener estos esfuerzos, en determinadas comunidades de origen se han establecido puntos focales compuestos por una mezcla de empleadores, trabajadores y autoridades locales. Se ha elaborado una "[Guía práctica](#)" para los puntos focales de la contratación equitativa en la que se describe el papel de los empleadores, los trabajadores y las organizaciones de la sociedad civil, que se ha distribuido a los puntos focales de la migración y a los dirigentes del SENAMAMA (sindicato de trabajadoras y trabajadores domésticos).

Creación del sindicato de trabajadoras y trabajadores domésticos en Madagascar (SENAMAMA)

El SENAMAMA se registró como sindicato en 2019. En la actualidad, el sindicato cuenta con más de 2.000 afiliadas y afiliados, muchos de los cuales son trabajadoras y trabajadores domésticos que han regresado de trabajar en los Estados Árabes. El sindicato se ha ocupado recientemente de la elaboración de sus estatutos, la elección de sus dirigentes y la elaboración de un plan de acción. También ha participado en los diálogos tripartitos nacionales sobre las revisiones del marco legal que rige la migración laboral para garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo recién ratificadas. Para más información, véase: OIT (2022) [Promising practices for Fair Recruitment: Establishment of the National Union of Malagasy Domestic Workers \(SENAMAMA\)](#).

Proyecto "Una mejor gestión de la migración regional" (2021 - 2025)

Este proyecto se centra en sentar las bases para mejorar la gobernanza de la migración laboral en África Oriental

⁷ OIT, 12 de junio de 2019, Madagascar joue un rôle déterminant dans la campagne de ratification du centenaire « une pour tous » en ratifiant six conventions de l'OIT

recurriendo a políticas sustentadas en datos empíricos, a la mejora de las calificaciones y competencias de los trabajadores migrantes y a la participación activa de los interlocutores sociales para mejorar los resultados en materia de desarrollo. El proyecto se ejecuta en Etiopía, Djibouti, Sudán del Sur, Sudán, Somalia, Kenya, Uganda, Tanzania y Rwanda. El proyecto abarca tres pilares de intervención interrelacionados: i) establecimiento y consolidación de las bases para mejorar los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y la migración; ii) mejora de la adecuación, el reconocimiento y el desarrollo de las competencias en determinados corredores migratorios; y iii) fortalecimiento de las capacidades de los interlocutores sociales para participar en el desarrollo y la aplicación de la política de migración laboral. El proyecto está financiado por la Oficina de Asuntos Exteriores, de la Commonwealth y de Desarrollo del Reino Unido.

Cinco años de la Iniciativa para la Contratación Equitativa

- Esta práctica prometedora forma parte de una serie, siendo el resultado de un ejercicio de evaluación emprendido cinco años después del lanzamiento de la Iniciativa para la Contratación Equitativa (la Iniciativa).
- El objeto de la Iniciativa es garantizar que las prácticas de contratación en los planos nacional y transfronterizo se basen en las normas del trabajo, se elaboren mediante el diálogo social y garanticen la igualdad de género. En concreto, que dichas prácticas:
 1. Sean transparentes y se regulen, vigilen y apliquen de manera efectiva;
 2. Protejan los derechos de todas las personas trabajadoras, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y prevengan la trata de personas y el trabajo forzoso;
 3. Inspiren y respondan de manera eficaz a las políticas de empleo y a las necesidades del mercado de trabajo, incluso en lo relativo a la recuperación y la resiliencia.

Contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Departamento de Condiciones de Trabajo e
Igualdad (WORKQUALITY)
T: +41 22 799 7239
E: fairrecruitmentinitiative@ilo.org