



**CUARTA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ TÉCNICO
ESPECIALIZADO DE DESARROLLO SOCIAL, TRABAJO
Y EMPLEO (CTE-DSTE-4)
4-8 DE ABRIL DE 2022
ADDIS ABEBA, ETIOPÍA**

***Tema: “Trabajando por un Mejor bienestar y Estándares de
Vida en África”***

**Directrices de la UA para los Convenios
Laborales Bilaterales (BLAs) en desarrollo**

INDICE

Introducción	3
1. Convenios laborales bilaterales (BLAs).....	3
2. Principios rectores para el desarrollo y la implementación de los BLAs.....	5
3. Plantilla modelo estandarizada para los BLAs aplicable también a todos los convenios laborales bilaterales de flujos migratorios africanos (BLMAs).....	6
4. Contenido central para los convenios laborales bilaterales basados en cuestiones de derechos y género.....	7
5. Directrices operacionales para las distintas etapas del proceso del BLA.....	16
5.1 Proceso de preparación y redacción.....	16
5.2. Proceso de negociación.....	18
5.3 Implementación y seguimiento	20
5.4. Supervisión y evaluación.....	22
6. Medidas para apoyar a los BLAs y factores habilitantes	25
ANEXO: Bases normativas de los convenios laborales bilaterales.....	27

INTRODUCCIÓN

La migración es un reto global clave para el crecimiento económico actual, el desarrollo sostenible, la cohesión social y el gobierno. Los imperativos de desarrollo, la integración regional y la necesidad de movilidad de la mano de obra, han hecho que la migración sea un reto urgente en África. El Marco para la Política de Migración en África y el Plan de Acción de la Unión Africana (UA) puso de relieve que “la migración es un asunto importante del siglo XXI y por lo tanto, plantea ciertos retos sociales, económicos y políticos para los legisladores... para la mejora de las sociedades Africanas”.

La importancia de una migración bien dirigida que incluya y facilite la libre circulación de personas a lo largo del continente africano se presenta en la Agenda de 2063 “El África que queremos” y su *proyecto emblemático 5* en el cumplimiento de la Agenda. La Unión Africana en su XXIV Asamblea en 2015 reafirmó su determinación para “reforzar nuestra cooperación regional para facilitar la migración laboral en el continente, incluyendo la implementación exhaustiva y efectiva de nuestros tratados, estatutos, protocolos y otros instrumentos de política con vistas a la libre circulación de personas y trabajadores...” (Asamblea/UA/Decl.6 (XXIV)). En la UA 2015 *Ugadugú + 10 Declaración y Plan de Acción sobre la promoción del empleo, la mitigación de la pobreza y el Desarrollo Inclusivo en África*, se determina como uno de los seis resultados prioritarios: “la gobernanza de la migración laboral y las responsabilidades políticas y administrativas llevadas a cabo efectivamente por Instituciones del Mercado Laboral competentes en Comunidades Económicas Regionales (CER) y Estados Miembros.”

Existe una preocupación fundamental que requiere atención por parte de la Unión Africana, así como un enfoque común entre sus miembros. Se trata de la promoción de los convenios laborales bilaterales basados en derechos y otros convenios laborales bilaterales de flujos migratorios (por sus siglas en inglés BLMAs) que garanticen protección y trabajo digno para todos los africanos. La UA quiso desarrollar directrices que ayuden a los Estados Miembro y las CER a concluir Blas apropiados.

Objetivos de las directrices de la UA

1. Proporcionar una plantilla modelo y directrices a los legisladores y profesionales para que se desarrollen BLAs y Memorandos de Entendimiento basados en instrumentos internacionales, incluidos los africanos, sobre derechos humanos y laborales, marcos globales (Objetivos de Desarrollo Sostenible, SDGs y Pacto Mundial sobre Migración, GCM), protocolos africanos e instrumentos legales existentes sobre libre circulación y marcos políticos migratorios, así como herramientas relevantes y buenas prácticas.

2. Abordar las lagunas existentes en los Convenios Laborales Bilaterales sobre protección de migrantes y gobernanza de migración laboral, además de proponer acciones para realzar la promoción y la protección de los derechos de los trabajadores migratorios.

3. Proponer un modelo africano y unas directrices que complementen y promuevan la implementación del Protocolo sobre Libre Circulación de la UA, los sistemas de libre circulación y movilidad laboral de las CER y hacer que vayan en consonancia con las consideraciones y objetivos de integración regional.

Fuentes para las directrices

- Derechos humanos universales y estándares laborales internacionales

- Derechos humanos y estatutos de migración panafricanos (UA), protocolos y otros instrumentos incluyendo los de libre circulación Panafricanos y las CER
- Marcos políticos africanos y de CER sobre migración internacional, protección social y desarrollo del Modelo de Convenio Laboral Bilateral de la OIT 1949
- Borrador del Modelo de las directrices de Convenios Laborales Bilaterales de la UA para un enfoque común con la Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo (IGAD) en los BLAs
- Perspectiva del gobierno, interlocutores sociales y otras partes interesadas en países miembros de la UA
- Punto de vista de los trabajadores y/o representantes migrantes y la sociedad civil
- Análisis de evaluación de implementación de convenios laborales bilaterales
- Borrador de la Red sobre migraciones de Naciones Unidas y Orientación Mundial de BLMAS

1. CONVENIOS LABORALES BILATERALES (BLAs)

“Anclados en los principios de los derechos humanos y laborales, los Convenios laborales bilaterales de flujos migratorios (por sus siglas en inglés BLMAS) son herramientas flexibles para gestionar los flujos migratorios, mejorar la protección de los derechos laborales y humanos, la necesidad de contratación, la escasez laboral y las condiciones del mercado laboral en varios contextos socio económicos.¹”

Estas *Directrices* abordan Convenios Laborales Bilaterales (BLAs) que generalmente son acuerdos vinculantes entre dos estados: dicho término es generalmente usado por los Estados Miembro de la Unión Africana. El término genérico Convenios Laborales Bilaterales de Flujos Migratorios (BLMAS) también es utilizado para referirse a distintos tipos de convenios, pactos y acuerdos sobre (o que incluyan disposiciones sobre) contratación, ubicación y empleo de trabajadores migratorios entre dos países diferentes a BLAs vinculantes, como los Memorandos de Entendimiento (por sus siglas en inglés, MOUs) entre estados o una serie de acuerdos entre gobiernos así como de actores no estatales.

Los acuerdos bilaterales fueron utilizados en la época colonial en África para movilizar el trabajo de una jurisdicción a otra. Tras la independencia fueron reemplazados en gran parte por regímenes de movilidad entre distintas potencias europeas y antiguas colonias. Los acuerdos bilaterales de flujos migratorios entre África y Europa han experimentado un resurgimiento en los últimos años debido a que otras vías se han vuelto más restrictivas. Actualmente, existe un amplio número de convenios marco entre países de África y Europa y un considerable número de convenios laborales bilaterales con países de Oriente Medio. Los países europeos han realizado un desplazamiento hacia marcos generales de cooperación que abordan una amplia variedad de asuntos migratorios incluyendo la migración ilegal, las vías legales, la readmisión y el desarrollo.

Sin embargo, un considerable número de migrantes de países africanos son contratados en Oriente Medio y otros países sin convenios multilaterales o bilaterales establecidos que proporcionen

¹ Unión Africana (2020). El Futuro de la movilidad humana: Alianzas Innovadoras Impulsar el Desarrollo Sostenible. Área temática 4: Abordaje de lagunas sobre Protección Migratoria, rol técnico de la Unión Africana, Consultas Regionales del Foro Mundial sobre migración y desarrollo, FMMD (online), FMMD y la Unión Africana, 23 de Abril de 2020, p.5

protección efectiva de los derechos de los trabajadores migratorios y trabajo y condiciones de vida dignos.

En África, los sistemas de libre circulación en CER están operativos en la Comunidad del África Oriental (CAO) y Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO): estos regímenes parecen haber reemplazado BLAs entre países dentro de CERs. Otras CERs africanas han establecido acuerdos sobre libre circulación que están pendientes de ratificación o en proceso de adopción para que sean efectivos (Mercado Común del África Meridional y Oriental (MECAFMO), Comunidad Económica de los Estados de África Central (CEEAC), Autoridad Intergubernamental para el desarrollo (IGAD). La Comunidad del África Meridional para el Desarrollo estableció un Protocolo para la facilitación de la circulación de personas que aún no ha entrado en vigor. Se han usado acuerdos laborales bilaterales en el sur de África; Sudáfrica aún tiene convenios laborales bilaterales con otros países de la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo (en inglés SADC) para intentar obtener trabajadores mineros y agrícolas. En la actualidad se utilizan Memorandos de entendimiento u otros pactos de *cooperación* en la región SADC dada su relativa flexibilidad, que incluye acuerdos bilaterales sobre la regulación de la circulación a través de fronteras.

Sin embargo, frecuentemente los BLAs no han tenido como resultado la mejora de la gestión de la migración ni de la protección de los migrantes. Los factores clave son el desigual poder de negociación entre los países de destino y origen, desembocando en relativamente malas condiciones e implementación precaria de los acuerdos en el último caso. Asimismo, los BLAs han sido desarrollados en muchas ocasiones sin tener en cuenta cuestiones de género o con prejuicios basados en el género, reforzando y perpetuando desigualdades. Algunos países de destino buscan aliados bilaterales dispuestos a aceptar condiciones de inferioridad a cambio de oportunidades laborales.

Existe una documentación exhaustiva sobre las condiciones abusivas y de explotación que afrontan los trabajadores migratorios africanos, notablemente en países de Oriente Medio y Europa. Las mayores preocupaciones incluyen la falta de mano de obra y de trabajo digno, y protección para los trabajadores migratorios en los países empleadores, además de los altos niveles de explotación y abuso en sectores tales como el agrícola, la construcción, la limpieza, el mantenimiento y el trabajo doméstico, sumado a la falta de mecanismos de denuncia y reclamación en caso de abuso. Las mujeres migrantes que trabajan como empleadas de hogar en domicilios privados están especialmente en riesgo. Entre los retos asiduamente señalados se encuentran la falta de seguridad laboral, sueldos por debajo de lo estandarizado, impago de salario y sustitución de contrato. Normalmente los trabajadores migratorios experimentan condiciones de vida por debajo de lo estandarizado y no solo sufren discriminación, sino también, en algunos casos, violencia racista y xenófoba. La asistencia sanitaria y social es frecuentemente restringida o limitada, mientras que el acceso y la portabilidad de la seguridad social pueden ser insuficientes o inexistentes.

La experiencia muestra que para ser eficiente protegiendo los derechos de los trabajadores migrantes y asegurarles un trabajo digno, los BLAs tienen que precisar metas y objetivos claros que hagan referencia a la protección de los trabajadores migrantes que cumplan estándares normativos africanos e internacionales; estipular derechos y obligaciones legalmente vinculantes; describir detalladamente responsabilidades específicas y acciones que han de tomar cada una de las partes, y abordar las lagunas en las implementaciones a través de una serie de medidas coercitivas. Los BLAs deben ser complementarios a una serie de medidas que incluyan: la adopción de legislación y regulaciones domesticando los estándares africanos e internacionales; la adopción de políticas migratorias nacionales; la regulación de agencias de contratación privadas; la extensión de la ley laboral a todos los trabajadores migratorios incluyendo a los empleados domésticos; la adopción de convenios bilaterales sobre seguridad social; medidas unilaterales tales como el salario mínimo, extensión de los esquemas del seguro nacional y

seguridad social para trabajadores migratorios, así como el establecimiento de fondos de bienestar para los migrantes. Paralelamente, los logros del BLA serán limitados si no se unen a esfuerzos, medidas e instrumentos que aseguren el refuerzo de coherencia entre políticas migratorias nacionales y regionales con otras políticas, incluyendo a aquellas en cuestiones de empleo, mano de obra, formación técnica y profesional, desarrollo no discriminatorio e igualitario e integración regional, entre otras.

Es obvia la necesidad de ofrecer apoyo en el desarrollo, la negociación, la implementación y el seguimiento de los convenios laborales bilaterales de los países miembro de la UA para que sean efectivos, así como abogar por el pleno respeto y protección de los derechos de los migrantes, negociar con los países de destino migratorio sobre estándares vinculantes de los derechos y trabajo digno para todos los trabajadores migratorios y ratificar convenciones regionales e internacionales relevantes si no se ha hecho ya.

2. PRINCIPIOS RECTORES PARA EL DESARROLLO Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS BLAs

Los siguientes principios rectores deberían ser aplicados a la hora de desarrollar, negociar, implementar, supervisar y evaluar Convenios laborales bilaterales (BLAs) y otros acuerdos laborales bilaterales de flujos migratorios (BLMAs) y poner de relieve su potencial en el contexto africano.

- **Basados en derechos**

Todos los convenios bilaterales y multilaterales así como políticas y programas deberían estar basados en derechos, de modo que se respeten los derechos humanos y laborales de trabajadores y trabajadoras migrantes así como los de sus familias, incluso aquellos que se encuentren en situación irregular, en consonancia con instrumentos regionales africanos e internacionales. La no discriminación e igualdad de trato independientemente de áreas tales como el género, la raza, el color, el origen étnico, la religión, la procedencia social, discapacidad, y/o nacionalidad, son principios clave contenidos en la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, Convenciones Internacionales en materia de Derechos Humanos, normas laborales internacionales, incluyendo particularmente los principios fundamentales y los derechos en el trabajo.²

- **Sensibles a factores de género**

Todos los convenios, políticas y programas deberían ser sensibles a factores de género.

- **Cobertura de todas las fases del proceso del BLA**

Las directrices deberían ser amplias a la hora de cubrir cada una de las fases del ciclo: preparación, desarrollo y redacción, negociación y adopción, implementación, cumplimiento y seguimiento, supervisión y evaluación.

- **Participación de actores sociales y múltiples partes interesadas**

Para la negociación e implementación de convenios laborales bilaterales es esencial la involucración de organizaciones que representen a patrones y trabajadores, y de organizaciones relevantes para el desarrollo de la sociedad civil. La gobernanza migratoria requiere cooperación

²El modelo de convenio de la OIT cubría migración permanente así como temporal. En esa época, el traslado laboral era mayormente gestionado por servicios de empleo público de las dos partes.

de las múltiples partes interesadas a la hora de diseñar e implementar BLAs, debiendo comprometerse entre otros, gobiernos centrales y locales, actores sociales, entidades relevantes de sociedad civil, trabajadores migratorios, trabajadores migratorios retornados, asociaciones de trabajadores migratorios y agencias de colocación privadas.

- Responsabilidad compartida entre los países de origen y de destino

En los BLAs debería reflejarse el principio de responsabilidad compartida entre los países de origen y destino, particularmente para asegurar que las responsabilidades del País de Destino contemplan la protección de los trabajadores migrantes y quedan formalmente reconocidas para garantizar y aplicar el respeto por parte de empleadores y el gobierno. Las responsabilidades de los Países de Origen (en inglés CoO) pueden remitir a provisiones para la formación previa a la partida, contratos laborales, regulación de la contratación y representación consular.

- Basados en cuestiones de conocimiento

Los convenios bilaterales deberían basarse en evidencias sólidas generadas a partir de datos obtenidos de las cualificaciones y los perfiles de empleo de los migrantes, de manera exhaustiva, precisa, válida, oportuna y comparable, desglosados por género teniendo en cuenta la demanda de mano de obra cualificada, poblaciones y flujos migratorios, las condiciones laborales y de vida de los migrantes, cobertura para la protección social, mecanismos de supervisión legal y laboral, así como marcos normativos, legislativos y reguladores. La recopilación y el tratamiento de los datos deberían respetar los estándares de derechos de privacidad y protección de datos.

3. UNA PLANTILLA MODELO ESTANDARIZADA PARA LOS BLAs APLICABLE TAMBIÉN A TODOS LOS BLMas AFRICANOS

Los Convenios laborales bilaterales africanos contienen 31 artículos, algunos de ellos tienen aplicabilidad específica en concordancia con Protocolos regionales africanos e instrumentos sobre libre circulación y/o seguridad social. Aunque es importante considerar todos los artículos para un acuerdo global, puede que todos los elementos no sean aplicables en ciertos contextos o circunstancias específicos. Esta plantilla se puede adaptar a otros acuerdos laborales de flujos migratorios.

Número	Título del artículo
	Título (título específico del convenio)
	Preámbulo

A.1	Ámbito de aplicación del convenio: (cobertura, categorías de trabajadores migratorios, sectores de empleo, capacitación, periodos de tiempo, etc.)
A.2	Propósitos / Objetivos
A.3	Definiciones de los términos clave utilizados
A.4	Leyes y estándares aplicables
A.5	Autoridades competentes y división de responsabilidades entre las dos partes
A.6	Intercambio de información entre las partes
A.6 bis	Intercambio de datos entre las partes y participación en el sistema africano de datos sobre migración laboral
A.7	Organización de la contratación, entrada y colocación
A.8	Información y ayuda para los trabajadores migratorios
A.9	Contrato de trabajo incluyendo, cuando aplique, un contrato de trabajo estándar adjunto como anexo vinculante
A.10	Derechos de entrada, residencia, empleo o trabajo y establecimiento, incluyendo modalidades necesarias de acuerdo a la legislación aplicable, régimen de libre circulación e instrumentos de integración regional

A.11	Cambio de trabajo y facilitación de circulación incluso durante periodos de pérdida del empleo
A.12	Igualdad de trato y no discriminación
A.13	Asegurar condiciones laborales decentes incluyendo la seguridad y la salud en el trabajo
A.14	Protección de los salarios
A.15	Condiciones de vida decentes: hogar, nutrición y ocio
A.16	Portabilidad de seguridad o protección social y acceso a la misma incluyendo cobertura sanitaria y protección durante pandemias
A.17	Empleo y trato de mujeres trabajadoras
A.18	Protección contra violencia y abuso, particularmente si se dirige a mujeres trabajadoras migrantes
A.19	Supervisión de las condiciones laborales y de vida, así como el rol de inspección de trabajo
A.20	Libertad de asociación, derechos de negociación colectiva y acceso a apoyo para la sociedad civil
A.21	Solución de controversias y acceso a la justicia y a remedios efectivos (trabajador / empleador)

A.22	Acceso a formación para el desarrollo de habilidades y reconocimiento de competencias
A.23	Facilitación para realizar transferencias y giros de ahorros
A.24	Admisión, residencia y establecimiento de miembros familiares, de acuerdo con los estándares aplicables
A.25	Regreso, repatriación y reintegración
A.26	Provisiones para situaciones de emergencia y fuerza mayor incluyendo pandemias
A.27	Comité conjunto / Grupo técnico conjunto / Grupo de trabajo conjunto
A.28	Procedimientos de difusión, implementación, seguimiento y evaluación
A.29	Enmienda y solución de controversias relativas al Convenio
A.30	Versiones lingüísticas y firma
A.31	Fecha de entrada en vigor y cláusula de terminación

4. CONTENIDO CENTRAL PARA LOS BLAs BASADOS EN CUESTIONES DE DERECHOS Y GÉNERO

El contenido básico de cada uno de los elementos de la plantilla está extraído de instrumentos africanos e internacionales entre los que se incluyen la OIT, Convenciones y Recomendaciones aplicables a convenios laborales, trabajo digno y trabajadores migratorios. Los países africanos pueden crear borradores de textos adecuados basándose en la guía proporcionada más arriba.

Aunque los convenios laborales bilaterales son tratados establecidos independientemente entre estados soberanos, la OIT puede proporcionar orientación normativa basándose en borradores, revisando textos y negociando o implementando los BLAs tras la petición formal de una o ambas partes.

Título del convenio

A pesar de que el título del convenio podría ser general, es preferible que éste especifique e indique claramente: el tipo de acuerdo (BLA, Memorando de Entendimiento u otros), su propósito (por ejemplo: cooperación en cuestiones de recursos humanos o laborales), cobertura (tipo de sectores o trabajadores, si se trata de todos o de categorías específicas tales como empleados domésticos, trabajadores de la construcción, etc.). Cualquier tema del proyecto relacionado con la migración debería quedar especificado.

Preámbulo del Convenio

En el preámbulo se explica normalmente el espíritu de cooperación subyacente al convenio y además sirve de introducción. Debe explicar brevemente el contexto y las motivaciones o razones que suscitan la creación del convenio. El preámbulo debe hacer referencia también a las metas y objetivos básicos sin entrar en detalle. Son esenciales en este punto las referencias a los instrumentos de la UA o las CER, así como a los derechos humanos universales, Convenciones fundamentales de la OIT, instrumentos internacionales sobre trabajadores migrantes y al principio de igualdad de género. Para prevenir y prohibir la explotación y el abuso en el lugar de trabajo, podrían incluirse, tanto en los países de origen como en los de destino, cláusulas sobre cooperación y colaboración entre las partes y de consulta a representantes de trabajadores y organizaciones sindicales y de patrones.

BLAs de países africanos entre estados miembro de la Unión Africana

Para convenios entre Estados Miembro de la Unión Africana es esencial mencionar en el preámbulo la conformidad con protocolos y convenciones africanos relevante. Debe hacerse una mención especial a la Carta Africana de derechos humanos y de los pueblos, así como al protocolo de la UA sobre la libre circulación de personas, derecho de residencia y derecho de establecimiento. Deberán también tomarse en consideración estándares específicos vinculantes en países africanos miembros de CERs con provisiones legales sobre la libertad de circulación, protección de derechos, acceso y portabilidad de seguridad social y normas relativas.

A.1 Ámbito de aplicación del convenio: (cobertura: categorías de trabajadores migratorios, sectores de empleo, capacitación, periodos de tiempo, etc.)

El ámbito de aplicación del convenio debería indicarse claramente al comienzo del texto. Normalmente incluirá una mención del periodo de tiempo del convenio y categorías de trabajadores migrantes y/o sectores de empleo. Asimismo, podría incluir también designaciones específicas sobre competencias y el nivel de cualificación esperado, trabajos concretos, empleadores y/o centros de trabajo, si se trata de un movimiento recíproco o unilateral del trabajador migrante, etc.

A.2 Propósitos / Objetivos del convenio

Es importante detallar los objetivos específicos del convenio de forma separada yendo más allá de las referencias generales del Preámbulo y de la definición del ámbito del convenio que se menciona en el Artículo 1. Dichos objetivos tanto para los países de origen como para los de destino, pueden resultar ser una combinación de lo siguiente: abordar la demanda de trabajo y mano de obra satisfaciendo las necesidades de los empleadores; la regulación de contratación internacional, emplazamiento de flujos migratorios para proteger mejor a los trabajadores; asegurar la protección de derechos humanos y laborales, así como el bienestar de trabajadores migrantes empleados en el extranjero; mejorar las oportunidades de empleo en ultramar para los nacionales; realzar los beneficios de una movilidad laboral regulada para los países de origen y destino; ofrecer mejores opciones de migración regular como alternativa a la migración irregular

y potenciar la rendición de cuentas y transparencia del trabajo en ultramar entre las partes involucradas.

A.3

Definiciones

La definición de los términos clave usados en el convenio sirve para evitar subsiguientes ambigüedades en las interpretaciones entre las partes. Las definiciones deberían ser acordadas mutuamente por ambos estados, usar en la medida de lo posible términos internacionales y neutros aceptados, y evitar términos que no sean sensibles a cuestiones de género. La mayoría de los términos que deben incluirse están definidos en estándares laborales internacionales, la Convención internacional de la OIT sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, los principios generales, las directrices operacionales para una contratación justa y la fijación de tasas y costes relativos a la contratación.

A.4 Leyes y estándares aplicables

Este artículo debería enunciar o referirse a las principales leyes y regulaciones nacionales aplicables a las fases previas a la partida y a la contratación de los migrantes en el país de origen, y en el país de destino, a leyes y regulaciones nacionales aplicables a la protección y el trato de trabajadores migratorios y específicamente a su trabajo y residencia, incluyendo a los empleados domésticos. Este artículo debería reiterar la aplicabilidad general de los derechos humanos internacionales y regionales, así como de estándares internacionales sobre empleo para la protección y el trato de trabajadores migratorios. Debería referirse también al contexto entre países africanos y a estándares de la UA o REC aplicables. El artículo podría especificar que, en caso de haber diferencias entre los estándares laborales aplicables en el país empleador y aquellos del país de origen, y en ausencia de leyes, regulaciones específicas o legislaciones equivalentes que apliquen a situaciones de trabajadores migratorios, la línea de base estándar aplicable para la protección de trabajadores migratorios en el país de destino sería el estándar laboral internacional.

A.5 Autoridades competentes y división de responsabilidades entre las dos partes

Los roles y las responsabilidades de cada parte del BLA deben explicarse detalladamente en el convenio, incluyendo los relativos a la implementación, el refuerzo y la revisión de cada una de las provisiones. Una cláusula sustancial mencionada anteriormente en el convenio especificará los roles y la división de responsabilidades de cada parte, así como las responsabilidades comunes o compartidas. Los convenios mencionan frecuentemente la unidad responsable de cada país para su implementación, designándolas como “primera parte” y “segunda parte”. Asimismo, los convenios deberían asignar segundos niveles de responsabilidad para asegurar la fiabilidad de cumplimiento. Esto incluiría, en el país de destino, la designación, entre otras, de agencias nacionales para el cumplimiento de supervisión y responsabilidades, inspecciones de trabajo y del lugar de trabajo y autoridad de sanidad pública, para llevar a cabo un seguimiento de las condiciones de vida, hogar y atención sanitaria. Debería también atribuirse un monitoreo conjunto de responsabilidades a actores sociales, y organizaciones de trabajadores y patrones tanto en el país de origen, como en el de destino, a modo de filtro adicional para asegurar la fiabilidad de cumplimiento.

A.6 Intercambio de información entre las partes

El convenio debería indicar la existencia de un intercambio periódico de información entre el país de origen y el de destino. Debe especificarse que dicho intercambio se realice a través de un Comité Adjunto y de servicios consulares. El Artículo 1 sobre el Modelo de convenio de la OIT

contiene provisiones detalladas³ relativas al intercambio de información. El convenio puede determinar las expectativas de distintos tipos de información tales como las características de la demanda de trabajadores migratorios, oportunidades y competencias laborales en sectores concretos e información sobre las condiciones de vida, trabajo, costumbres y cultura en el país de destino. El país de origen debería aportar información sobre la disponibilidad de trabajo, competencias laborales, procedimientos de contratación, regulaciones, etc. Podría requerirse a ambas partes información sobre leyes aplicables, regulaciones y procedimientos. Una provisión importante que se debe incluir en este Artículo trata sobre la anulación y la supresión de *propaganda engañosa* relativa a posibilidades de migración, condiciones de trabajo y de vida en el extranjero, creada por agencias de contratación, promotores o empleadores de cualquiera de las partes.

A6. Bis Casos específicos entre países africanos

La segunda parte del Artículo 6 sobre los BLAs entre países africanos debería incluir el compromiso de ambas partes para compartir información relevante y participar en el sistema de datos de África sobre migración laboral como medio para facilitar el intercambio de información entre las partes utilizando un sistema regional común.⁴

A.7 Organización de la contratación, entrada y colocación

Este artículo debería especificar regulaciones y mecanismos para supervisar que la contratación de los trabajadores migratorios respeta los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El término “contratación” debería referirse explícitamente a “anuncio, difusión de información, selección, transporte, colocación y, para trabajadores migratorios, la inclusión de provisiones para el retorno al país de origen cuando sea aplicable”⁵. El Artículo debería establecer qué va a suponer costes o tasas⁶. Es recomendable que este Artículo determine que: “son los patrones potenciales, ya se trate de públicos o privados o sus intermediarios, y no los trabajadores quienes deberían asumir el coste de la contratación”. El Artículo debería definir los roles de los países de origen y destino para asegurar una contratación justa identificando en ambas partes entidades autorizadas que realicen actividades de contratación y colocación, como por ejemplo agencias de colocación privadas registradas o autorizadas, o servicios públicos de contratación. Debería quedar estipulado que los trabajadores migratorios gozarán de información gratuita, precisa y sensible al género sobre las condiciones de su contratación, así como determinar acciones conjuntas que minimicen las negligencias en la contratación, reforzar las regulaciones de agencias de contratación y reducir los costes migratorios. Debería nombrarse un mecanismo conjunto para asegurar que los procesos de contratación se cumplan de manera justa. Serviría de ayuda establecer los límites de las responsabilidades de las agencias de contratación que recojan acciones de los patrones que sobrepasen su conocimiento y control en el país de origen para evitar incidencias en el país de destino.

³ Las estadísticas sobre migración internacional en África, incluyendo la migración laboral, son recopiladas por organizaciones que conforma el Sistema Africano de Estadísticas, con los principales contribuidores, quedando declarado a nivel nacional y regional: Informe de la Unión Africana sobre estadísticas de migración laboral en África (*Segunda edición, 2017*) 13.

⁴ Los principios generales de la OIT y Directrices operacionales para la contratación justa, definición de las tasas de contratación y otros costes relativos.

⁵ La definición de las tasas de contratación y de los costes por parte de la OIT proporcionan una referencia útil y apropiada al respecto.

⁶ Modelo de Convenio de la OIT

A.8 Información y ayuda para los trabajadores migratorios

Debería quedar establecido en este Artículo que los migrantes serán provistos de información relativa a sus derechos y cuestiones de género de forma gratuita o asequible, incluyendo formación previa a la partida y orientación tras la llegada. Dicha información debería comprender todos los datos sobre el puesto para el cual el trabajador migratorio está contratado y para la preparación del viaje, recogiendo también materias relacionadas con las condiciones de vida, trabajo y sanidad en el país de destino. A su llegada, el trabajador migratorio debería recibir toda la documentación necesaria relativa a su empleo y su residencia, así como orientación y consejo sobre las condiciones de vida y trabajo o cualquier otra ayuda pertinente para que pueda adaptarse a las condiciones del país de contratación”. Este Artículo debería especificar que dicha información contendrá: ley laboral y su gobernanza, obligaciones de los empleadores, regulaciones sobre sanidad y seguridad ocupacional, obligaciones de los patrones y/o agencias de colocación con respecto a los costes migratorios, prohibición de confiscar documentos de identidad y de viaje y mecanismos para la resolución de conflictos y acceso a la justicia. Puede resultar de ayuda que este artículo recoja que normalmente se espera de los patrones que faciliten el viaje del empleado a su lugar de trabajo y prevean, si se da el caso, los costes suplementarios surgidos durante el tránsito. El mismo principio podría aplicarse en caso de que un trabajador migratorio cuyo empleo ha sido terminado se encuentre en tránsito hacia su país de origen, dependiendo de las razones de la terminación de su empleo.

A.9 Contrato de trabajo, incluyendo cuando aplique, un contrato de trabajo estándar adjunto como anexo vinculante

En este Artículo se contemplan el contrato de trabajo, los términos para la contratación y las condiciones laborales para el trabajador migratorio (salario y otras remuneraciones). Debería quedar especificado que el contrato de trabajo sea concreto y aplicable en el país de destino y sea proporcionado al trabajador migratorio en un idioma que éste comprenda. Una práctica comúnmente utilizada en los BLAs es adjuntar un Contrato de trabajo estándar detallado⁷ (en inglés SEC) a modo de anexo del convenio que formalice la relación laboral entre trabajador y empleador, proporcione detalles del trabajo esperado y establezca los términos aplicables y las condiciones laborales. (Un modelo de SEC está anexo a este documento). Con o sin SEC, este Artículo debería especificar que los contratos de trabajo individuales deben incluir detalles sobre las obligaciones del patrón sobre el salario y la remuneración del trabajador incluyendo horas extra y vacaciones anuales retribuidas, horas de trabajo, inclusive las extra, periodos de descanso, alojamiento, tipo de alojamiento o pago de provisión para el alojamiento, acceso a asistencia médica y cobertura de seguridad social. También debería recogerse aquí la aplicación de estándares internacionales mínimos sobre las condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo. En el presente Artículo se debería exigir la verificación conjunta de los contratos realizada por las autoridades de los países de origen y puntualizar que los trabajadores migratorios deben ser “informados de los términos y condiciones de su empleo de forma apropiada, verificada y fácil de entender”. Además, el contrato debe ser firmado y entregado al trabajador migratorio con anterioridad a su salida del país de origen para impedir la sustitución del mismo.

A.10 Derechos de entrada, residencia, empleo o trabajo y establecimiento, incluyendo permiso de modalidades

En este artículo quedará necesariamente especificado el reconocimiento de los derechos de entrada, residencia, empleo o trabajo y establecimiento, tal y como se estipula en los Protocolos de la UA y las CERs, así como ciertos acuerdos bilaterales sobre la libre circulación y modalidades de aplicación de dichos derechos a las personas objeto del BLA, además de términos

⁷ Se ha desarrollado un SEC específico para los empleados domésticos y se utiliza en distintos BLAs con países GCC.

y modalidades de pactos para permisos relevantes, y autorizaciones, en caso necesario, para entrar, residir o trabajar en el país de destino.

A.11 Cambio de trabajo y facilitación de circulación

En este artículo se disponen las condiciones para cambiar de trabajo, ya sea durante el periodo de empleabilidad o tras el fin del contrato laboral. Normalmente se distinguen las situaciones legítimas por las que se produce el cambio de trabajo, como por ejemplo, la pérdida de empleo antes de que finalice el contrato, terminación prematura del contrato, abuso, explotación o discriminación laboral, cumplimiento del contrato formal, o empleo para el que un trabajador fue contratado que no corresponde a sus capacidades físicas o cualificación profesional. Este Artículo del BLA debería detallar que tanto el empleador como el trabajador deben ser capaces de poner fin al contrato de trabajo, siempre que se otorgue un periodo suficiente de notificación. El contrato laboral estándar puede estipular las condiciones bajo las que el cambio de empleo sería posible sin informar previamente al patrón. Debería incluirse una provisión que haga referencia a los derechos del trabajador para recuperar sus contribuciones a la seguridad social, así como la portabilidad de beneficios acumulados.

A.12 Igualdad de trato y no discriminación

Es esencial una provisión específica sobre no discriminación tanto para un BLA como para todos los BLMAs. La no discriminación y la igualdad de trato son principios clave consagrados en instrumentos de la OIT africanos e internacionales. En este Artículo se debería especificar que: la igualdad de trato aplica sin discriminación a los trabajadores migratorios y que éstos deberían, al menos, disfrutar de igualdad de trato en lo concerniente al salario, condiciones de trabajo y vida, seguridad social y derechos sindicales como los trabajadores nacionales en el país de destino. El Artículo en cuestión debería defender la aplicación del principio de igualdad de trato entre distintos grupos de trabajadores migratorios sin discriminación basada en nacionalidad, raza, religión o género. Debería también mencionar concretamente el principio fundamental de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. La aplicación en detalle del principio de igualdad de trato en cuestiones relativas a la seguridad social debería regularse a través de acuerdos bilaterales sobre seguridad social suscritos por el país de destino y el de origen.

A.13 Asegurar condiciones laborales decentes incluyendo la seguridad y la salud en el trabajo

Esta provisión del BLA debería especificar la aplicación de un estándar de condiciones mínimas relativas a seguridad y salud en el trabajo en el país empleador a todos los trabajadores migratorios. Adicionalmente, se deberían detallar los términos para proteger ciertas categorías específicas de trabajadores que podrían ser empleados bajo el contexto del BLA. Se podrían tomar como guías las convenciones relevantes de la OIT que definan estándares mínimos relativos a las condiciones laborales, de seguridad y salud, considerando sectores laborales concretos como el agrícola, la construcción, el hotelero y la restauración, el minero, la enfermería y el cultivo. Se deberían incluir medidas concretas para la protección en el entorno de trabajo. En aquellos países que se caracterizan por sus altas temperaturas, humedad y/o sequedad se debería proteger a los trabajadores de estrés por exceso de calor. Podrían incluirse también provisiones para asegurar que los trabajadores migrantes tengan cubiertos los estándares mínimos relativos a la duración de la jornada, tiempo de descanso, vacaciones y trabajo nocturno, tal y como se define en las convenciones específicas de la OIT. Una cláusula especial debería referirse a cuestiones de género: protección para mujeres trabajadoras migrantes, inclusión de pactos para abordar riesgos laborales específicos afrontados por mujeres trabajadoras, protección contra violencia, amenazas

y/o abuso físico y/o sexual y privacidad adecuada para mujeres trabajadoras que incluya una habitación separada en su alojamiento en el caso de empleadas domésticas internas.

A.14 Protección de los salarios

Debería incluirse una provisión especial para el pago de salarios decentes a trabajadores migratorios teniendo en consideración el salario mínimo en todos los sectores donde sea aplicable y factible, detallar deducciones permitidas, y contar con provisiones para la remuneración de horas extra tomando como referencia convenciones relevantes de la OIT. Debería incorporarse una cláusula para asegurar la igualdad de salario de trabajos del mismo valor, comprobando que los sueldos propuestos u ofertados en el contexto del BLA se basan en criterios objetivos que determinan el valor del trabajo sin basarse únicamente en el “valor del mercado local” que podría ser establecido subjetivamente por el país de destino y contribuiría, por ende, a la reducción de los salarios y a la competición entre trabajadores migratorios y “locales”. Asimismo, el BLA debería especificar que el patrón debe pagar salarios, recibos, nóminas donde conste la cantidad del sueldo y deducciones pertinentes usando una cuenta bancaria controlada por el trabajador migrante, así como la periodicidad de pago (normalmente mensual). La protección del salario debería abarcar la recuperación de atrasos o impagos incluso si el trabajador hubiera regresado a casa. Deberían establecerse medidas que aseguren que los trabajadores migratorios tienen control efectivo sobre sus propias cuentas bancarias.

A.15 Condiciones decentes de vida, incluyendo cuestiones relativas al hogar, la nutrición y la integración cultural

El BLA debería contar con una provisión que especifique estándares mínimos y modos de condición de vida para los trabajadores migratorios, incluyendo cuestiones relativas al hogar, la nutrición, acceso a ocio, descanso y responsabilidades para que los migrantes mantengan sus identidades nacionales y étnicas propias. Esto facilitaría la supervisión de las condiciones de vida mencionadas en el A.19 más abajo. Deberían mencionarse cláusulas referentes a las condiciones mínimas del alojamiento que incluya espacio personal, para dormir y respeto a la privacidad. Se detallan al respecto directrices internacionales en las Recomendaciones de la OIT: abastecer a los trabajadores migratorios de nutrición sana y adecuada, favorecer el acceso a comida propia de su cultura, e igualdad de trato para el alojamiento. Debería detallarse mediante una cláusula que las partes pertinentes “harán todo lo necesario para ayudar y animar a los trabajadores migratorios y sus familias para que preserven su identidad étnica, nacional y cultural y mantengan relaciones culturales con su país de origen”. Los BLAs entre países africanos deberían recoger cualquier otro derecho que sea aplicable en instrumentos regionales africanos y Protocolos relevantes a la CER.

A.16 Portabilidad de seguridad o protección social y acceso a la misma incluyendo cobertura sanitaria

Este Artículo debería elaborar lo más rigurosamente posible provisiones consistentes en estándares internacionales para la protección social y la igualdad de trato. La protección social y sanitaria no debe ser menos favorable para los trabajadores migrantes que para los trabajadores nacionales; los trabajadores migratorios tendrán acceso a esquemas de protección social nacional en relación con la ramas relevantes de seguridad social de la Convención para la Seguridad Social (Estándares Mínimos), 1952 (Nº 102).⁸ Debería referenciarse qué cobertura y su *nivel mínimo de protección social* está disponible para todos los migrantes. Deberían crearse delineaciones específicas sobre el seguro sanitario y su cobertura, el cual debería proporcionarse como una parte intrínseca del empleo. El empleador debería contribuir al coste del seguro sanitario y la cobertura

⁸ Las nueve ramas de seguridad social identificadas en la OIT C-102 y detallada en otros instrumentos son: atención médica, enfermedad, desempleo, vejez, lesión laboral, familia, maternidad, invalidez y prestaciones por supervivencia.

sanitaria, incluyendo cobertura en caso de accidente o enfermedad tanto fuera como dentro del trabajo, compensación y beneficio en caso de lesión laboral según lo dispuesto en las Convenciones de la OIT sobre accidente y compensación. Debería incluirse la habilitación de portabilidad de la seguridad social (ya obtenida o en tramitación) y hacer referencia a la separación de Convenios bilaterales sobre Seguridad Social que existen, en el caso de acuerdos entre países africanos, derechos y modos de acceder a ellos. El registro y la portabilidad de la seguridad social deberían detallarse conforme a estándares continentales y regionales, Convenciones de la UA y la CER, Protocolos y otros instrumentos que regulen provisiones sobre seguridad social. En este Artículo se debería considerar el ofrecimiento de ayuda a los trabajadores migratorios para cuestiones relativas a reclamaciones a la seguridad social, así como el afrontamiento de los gastos derivados de la misma, incluso tras el retorno al país de origen. Debería quedar reflejado en este Artículo que, en el caso de pandemia o cualquier otra emergencia sanitaria, los trabajadores migratorios serán tratados con igualdad a los nacionales en cuestiones de acceso a cuidados sanitarios, prevención, como por ejemplo la vacunación, protección, como por ejemplo equipos de protección sanitaria, y tratamiento médico.

A.17 Empleo y trato de mujeres trabajadoras

Este Artículo estipula medidas responsivas explícitas a cuestiones de género, atendiendo particularmente a mujeres trabajadoras migratorias que afronten riesgos concretos, en su mayoría empleadas domésticas de acuerdo con la Convención de la OIT sobre el trabajo digno para empleadas domésticas, 2011 (Nº 189), la Convención de la OIT sobre violencia y acoso, 2019 (Nº 190), la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), el órgano de tratado Recomendación general Nº 26 sobre mujeres trabajadoras migratorias, así como el protocolo para la Carta Africana de derechos humanos y de los pueblos sobre los derechos de las mujeres en África (Protocolo de Maputo). Debería especificarse que todos los aspectos de preparación por y para el empleo y la vida en el extranjero se apoyen en políticas no discriminatorias que contemplen una perspectiva de género, regulaciones, términos y condiciones laborales, protección del salario, disposiciones de vivienda, supervisión, acceso a servicios que consideren materias de género, recursos y acceso a la justicia, así como igualdad de derecho y trato para las trabajadoras migratorias. Deberían incluirse referencias concretas para la sensibilidad de género en exámenes médicos y servicios sanitarios, prohibición para obligar a realizar test de embarazo, y para el acceso, derecho y portabilidad de la seguridad social para mujeres trabajadoras migrantes. Puede mencionarse un SEC específico para empleadas domésticas que aborde adecuadamente problemas de igualdad de trato, protección salarial, periodos de descanso, días libres y de vacaciones, duración de la jornada laboral, privacidad, derecho a comunicación, mecanismos de reclamación, prohibición para confiscar el pasaporte, protección maternal y libertad de acoso y violencia, de acuerdo con instrumentos internacionales.

A.18 Protección contra violencia y abuso, particularmente si se dirige a mujeres trabajadoras migrantes

Este Artículo incluye protección para los trabajadores migratorios contra violencia y acoso y/o abuso tanto en el lugar de trabajo, como fuera de éste. Se prohíbe específicamente la violencia y el acoso en el trabajo, lo cual es un elemento esencial del BLA para la localidad anfitriona, junto con la accesibilidad a procedimientos de renuncia y remedio para las víctimas. Dentro de un marco de tiempo corto y concreto, si no existe ya, debe crearse una provisión para ofrecer ayuda legal y psicológica, al igual que servicios de atención médica para las víctimas de abuso independientemente del estado de su inmigración, así como asistencia telefónica multilingüe que sea accesible a empleadas domésticas y otras mujeres trabajadoras migratorias en el país de destino,

A.19 Supervisión de las condiciones laborales y de vida, así como el rol de inspección de trabajo

Este Artículo designa las responsabilidades y modalidades de supervisión de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores migratorios por parte de las autoridades competentes del país de destino. Esta provisión debería abarcar explícitamente inspecciones de trabajo concienzudas, jurisdicción para perseguir incumplimientos de los estándares laborales y revisión por parte de autoridades nacionales competentes, normalmente la autoridad de inspección laboral nacional, de todos los lugares donde sean empleados trabajadores migratorios. Se debería hacer referencia a los términos y parámetros de las inspecciones laborales y a los roles y responsabilidades de los inspectores laborales como se dispone en la Convención sobre inspección del trabajo de la OIT, 1947 (Nº 81). Resultaría de gran utilidad que en el texto de este Artículo se mencionaran el compromiso del país de destino para intensificar los servicios de inspección de trabajo tal y como se garantiza en el Convenio, la realización informes sobre las obligaciones recogidas en el convenio realizados tanto por inspectores de trabajo como por patronos, la creación de una provisión para ofrecer formación laboral adicional, seguridad y salud ocupacional (por sus siglas en inglés OHS), inspeccionar a trabajadores migratorios o extranjeros y sus lugares de trabajo y asignar fondos suplementarios para los servicios y seguimiento de los compromisos. Las autoridades competentes inspeccionarán los hogares, así como la sanidad y otros aspectos de las condiciones de vida de los trabajadores migratorios y, además, debería crearse una provisión para la educación de éstos respetando los derechos humanos y cuestiones de género. Adicionalmente, se deberá proporcionar autorización a oficiales consulares del país de origen para que puedan visitar con previo acuerdo los lugares de trabajo y alojamientos nacionales y revisar así, las condiciones laborales y de vida. Cuando sea relevante, deberían incluirse medidas concretas realizadas por inspectoras que revisen lugares de trabajo y alojamientos de mujeres trabajadoras migrantes, especialmente en casos de empleo doméstico, siempre que la ley o acuerdo permita inspeccionar hogares privados y tengan el debido respeto a privacidad.

A.20 Libertad de asociación, derechos de negociación colectiva y acceso a apoyo para la sociedad civil

La libertad de asociación, el derecho de formar organizaciones de trabajadores o unirse a ellas y el derecho de negociación colectiva son derechos universales para todos los trabajadores migratorios que se garantizan en la ley internacional consuetudinaria vinculante y en las Convenciones fundamentales de la OIT N°87 sobre Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948 y el derecho de Sindicación y de negociación colectiva, 1949 N°98 aplicable para todos los Estados Miembro de la OIT tanto si están ratificados como si no. Dado que existen múltiples obstáculos a la hora de respetar estos derechos en países que contratan a trabajadores migratorios, se necesitan provisiones explícitas en el BLMA para defenderlos. Deberían crearse también provisiones para que los trabajadores migratorios tengan acceso a ONGs preocupadas por el bienestar de los migrantes, organizaciones de la diáspora y organizaciones basadas en la fe que podrían proporcionar apoyo.

A.21 Solución de controversias y acceso a la justicia y remedios efectivos (trabajador / empleador)

En todos los BLAs es necesario incluir una sección sobre solución o resolución de controversias entre el trabajador migratorio y el patrón o agencia de colocación. Una provisión general prevé procedimientos para la resolución amistosa entre las partes de la disputa trabajador-empleador, trabajador y Ley de archivos presidenciales (por sus siglas en inglés PRA), Consejo Europeo u otros, determinando qué acceso a los medios judiciales son permitidos en el país de destino. Unas directrices claras sobre quejas y soluciones deberían reconocer medios para acceder a la justicia

y remedios efectivos para trabajadores migratorios, incluyendo violaciones de los derechos, contratación fraudulenta, problemas concernientes al salario y quejas del lugar de trabajo entre otras disputas. El BLA podría especificar el proceso mediante el cual los trabajadores podrían iniciar una reclamación, buscar ayuda y obtener remedio de acuerdo con las leyes y regulaciones nacionales. Se podría desarrollar un anexo o protocolo independiente para detallar provisiones sobre:

- Información y acceso a asistencia jurídica ante un tribunal
- Derecho de acceso a mecanismos de denuncia, procedimientos y audiencias
- Uso de un idioma que el trabajador migrante comprenda o provisión para servicios de interpretación gratuitos
- Informar a los representantes consulares del país de origen o nacionalidad y permitir su involucración en tales procedimientos
- mecanismos y procedimientos para la resolución de quejas y reclamaciones que sean accesibles y sensibles a cuestiones de género, incluyendo la asistencia telefónica
- exigencia de compensaciones cuando sea pertinente
- aplicación de remedios incluso si el trabajador migratorio ha retornado o ha sido forzado a regresar al país de origen antes de que se le haya ofrecido una resolución de quejas o reclamaciones en el país de destino, etc.

A.22 Acceso a formación para el desarrollo de habilidades y reconocimiento de competencias

Este Artículo prevé una provisión para ofrecer orientación laboral a los trabajadores migratorios antes de su partida al país de destino, así como formación profesional para determinados empleos. El texto del artículo debería especificar que “Las partes deben coordinar sus actividades concernientes a la organización de cursos educativos para migrantes, los cuales deben incluir información general sobre el país de inmigración, nociones del idioma de ese país y formación profesional”. Asimismo, en el texto debería especificarse el acceso igualitario a la formación por parte de mujeres trabajadoras migrantes. Mientras que el coste y la organización de la orientación previa a la partida se espera que sean asumidas por el país de origen, existen justificaciones considerables para detallar que el país de destino y/o los patrones beneficiarios deban contribuir al pago de la formación de la cual se beneficiarán. Como mínimo, es importante para los empleadores de los países de destino que se ofrezca formación en cuestiones de sanidad y seguridad ocupacional, particularmente cuando los trabajadores vayan a desarrollar ocupaciones peligrosas tales como la construcción. Este Artículo debería incluir provisiones para el reconocimiento de competencias de los trabajadores migratorios y dietas para puedan desarrollar sus habilidades en el país de contratación, así como el reconocimiento de las competencias adquiridas en el extranjero por el país de origen.

A.23 Facilitación para realizar transferencias y giros de ahorros

Este Artículo debería reiterar que los trabajadores migrantes tienen derecho a transferir sus ganancias y ahorros al país de origen o cualquier otro destino, particularmente aquellos fondos necesarios para ayudar a sus familias. El Artículo debería especificar que tales transferencias deberían realizarse en conformidad con leyes o acuerdos internacionales y que los estados involucrados deberían tomar medidas apropiadas para facilitar dichas transferencias. El Modelo

de Acuerdo de la OIT exhorta a ambas partes a que apoyen “la simplicidad y aceleración de formalidades administrativas relativas a la transferencia de fondos de manera que dichos fondos puedan estar disponibles en el menor tiempo posible para aquellos que los recibirán”. En vista de que la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible tiene como objetivo la reducción del coste en la transacción de giros a un 3 por ciento para 2030,⁹ el texto puede declarar que las dos partes deberían facilitar la transferencia de giros a bajo coste, asesorando sobre las distintas modalidades de giros y comprometiéndose a informar a todos los trabajadores migratorios sobre instituciones financieras formales y cómo acceder a ellas. También es de relevancia explicitar que las transferencias monetarias no pagarán impuestos ni en el origen ni el destino, lo cual debería mencionarse para facilitar el acceso a cuentas bancarias a trabajadores migratorios y fomentar el uso formal (en vez de informal) de mecanismos para el envío de dinero.

A.24 Regreso y repatriación

Son esenciales las provisiones que contemplen el regreso y la repatriación en cualquier BLA, especificando los derechos de los trabajadores migratorios, independientemente de su situación migratoria, para recibir remuneraciones pendientes, indemnización por despido, compensación de vacaciones no disfrutadas y, en ciertas ocasiones, la devolución o transferencia de contribuciones a la seguridad social. Este Artículo debería cubrir: procedimientos y tratamiento en casos de deceso, discapacidad y lesiones o enfermedades graves incluyendo asistencia sanitaria y repatriación cuando sea necesario, eventos por los cuales el trabajador migratorio acaba encontrándose en situación irregular, e inclusión de derechos relativos a su salario, seguridad social y otros beneficios; prohibición de la arbitrariedad para la deportación y expulsión masiva, mediante provisiones sobre el coste de la expulsión no debería ser asumido por el trabajador migratorio ni su familia; medidas de negociación y soluciones en situaciones de emergencia, como se recoge en el Artículo A.26.

Una provisión estándar (del acuerdo o del contrato de trabajo) es que el coste del viaje de regreso o repatriación debería ser asumido por el empleador, exceptuando algunas condiciones. Una provisión específica puede estipular la baja remunerada para regresar al país de origen tras acabar el servicio de dos años. En este Artículo se debería detallar que el país de destino expedita los visados de salida para la repatriación de los trabajadores migratorios tras finalizar el cumplimiento de su contrato, ante situaciones de emergencia o cuando surja la necesidad. Es posible crear una provisión para la compensación y repatriación necesaria en caso de enfermedad grave, accidentes laborales o discapacidad del trabajador. En el caso de muerte de un trabajador, tanto el coste del funeral como la repatriación de los restos, debería correr por parte del empleador de acuerdo con las leyes del país de destino, detallándose que cualquier paga atrasada y todas las deudas restantes deberían ser transferidas al pariente más cercano. La provisión debería reiterar el reconocimiento del derecho de los trabajadores migrantes a regresar y, además, el retorno debería hacerse efectivo sin coerción.

Muchos acuerdos carecen de referencias de reintegración porque generalmente es competencia soberana del país de origen, sin embargo, existen ejemplos de países empleadores que proporcionan apoyo para la reintegración laboral tras el regreso, así como constan ejemplos de países de origen que proporcionan información y consejo para la reintegración de los migrantes en el extranjero antes de su retorno.

A.25 Regreso, repatriación y reintegración

⁹ Agenda de UN 2030 para el Desarrollo Sostenible indicador de objetivo SDG 10.c: “Para 2030, reducir a menos del 3% los costes de transacción de los giros monetarios migratorios y eliminar corredores de remesas con un coste mayor del 5%”.

En este artículo se tratan los derechos de entrada, residencia y establecimiento para los familiares de los trabajadores migratorios sin discriminación basada en cuestiones de género o en cualquier otra instancia, de acuerdo con la ley internacional y regional, así como la legislación de los Estados parte, lo cual es especialmente importante para los acuerdos entre países africanos, CER, Protocolos sobre libre circulación u otros convenios relevantes. Resulta de gran utilidad que en este artículo se detalle cualquier aplicación de modalidades necesarias, incluyendo permisos y autorizaciones de entrada, residencia y trabajo, tal y como sucede en el país de destino.

A.26 Provisiones para situaciones de emergencia y fuerza mayor incluyendo pandemias

En vista de situaciones de crisis, conflictos civiles o militares, desastres o emergencias sanitarias (particularmente la pandemia COVID-19), en este Artículo se estipulan las medidas y soluciones pactadas de mutuo acuerdo en ausencia de respuestas relevantes predeterminadas. El Artículo debería exigir el intercambio de información y conocimiento de forma voluntaria y sistemática para prevenir y mitigar crisis, y la cooperación para asegurar que los trabajadores migratorios son provistos de información sobre impactos relacionados con la crisis. Este Artículo debería incluir el compromiso de ambas partes para implementar las medidas de respuesta ante una crisis que sean consistentes con los estándares laborales aplicables cubriendo tanto opciones de permanencia en el lugar, como de regreso (siempre y cuando el retorno sea justificado). El Artículo puede reiterar la cooperación entre las partes y su compromiso para mantener y fortalecer la cooperación bilateral e internacional, dando los pasos adecuados apoyándose en acuerdos bilaterales o multilaterales, incluyendo mecanismos regionales, y basándose también en convenios, mecanismos e instituciones existentes. En los casos en los que un desastre o emergencia impide a los trabajadores migrantes regresar a su país de origen y/o los previene de continuar trabajando en el país de destino, el BLA debería comprometer al país de origen para el trato igualitario entre trabajadores migratorios y trabajadores nacionales en relación con el apoyo a las medidas de retorno de emergencia, sanidad y otras decisiones especiales para garantizar el bienestar de los trabajadores. También es esencial la cooperación para facilitar el retorno voluntario de los trabajadores migrantes y sus familiares a su país de origen de manera segura y digna, mientras que la ley internacional prevé además, opciones para establecerse en el país de destino. Asimismo es crucial especificar que los trabajadores migrantes tengan derecho a los salarios impagados por un trabajo ya realizado.

A.27 Comité conjunto / Grupo técnico conjunto / Grupo de trabajo conjunto

Una parte integral de cualquier convenio es el establecimiento de un Comité Conjunto (por sus siglas en inglés JC) para monitorizar e implementar el convenio, también referido como Grupo técnico conjunto o Grupo de trabajo conjunto. Los convenios deberían mencionar las funciones del comité y la frecuencia de sus reuniones. Es práctica común establecer un comité con una combinación de altos funcionarios de las dos partes firmantes. Las normas internacionales sugieren la inclusión al Comité Adjunto de un participante de una organización representativa de patrones y otro participante que tenga al menos un rol consultivo, de una organización de trabajadores de ambas partes. Se debería poner atención a la inclusión de oficiales familiarizados con cuestiones relativas al género cuando el BLA concierne a mujeres trabajadoras migratorias. Deberían plantearse reuniones con carácter anual o incluso más frecuente, incluyendo las de modalidad virtual si el desplazamiento es impedido o cuando las circunstancias lo requieran y alternar la sede entre el país de origen y el de destino. La sección 5.3 abajo mencionada proporciona más detalles sobre las funciones y el trabajo de los Comités Conjuntos. Podrían añadirse a modo de anexo los términos detallados para su referencia por parte de los Comités Conjuntos durante la implementación. Todos los registros de las reuniones deberían compartirse con las partes interesadas.

A.28 Difusión, implementación, seguimiento y evaluación

Dadas las obligaciones y las responsabilidades dispuestas en los BLAs que conciernen directamente a patrones, agencias de colocación, actores sociales y a la protección de los derechos de los trabajadores migratorios, se definen en este Artículo las modalidades de difusión del acuerdo, información pública de los derechos, obligaciones y responsabilidades relativas o que conciernen a actores así como al gobierno. Además este Artículo designa las responsabilidades de implementación, división de los costes de la misma, seguimiento y evaluación. Resulta importante la inclusión en ambos países, en el de origen y en el de destino, de representantes de organizaciones de trabajadores, organizaciones de patrones y sociedad civil en el proceso de implementación, seguimiento y evaluación. Los dos Estados parte del convenio deberían incluir en el BLA un sistema de monitorización y evaluación. Mientras que el seguimiento es un proceso continuo, la evaluación puede ser periódica. Debería realizarse una evaluación obligatoria independiente con prioridad a la renovación del BLA.

A.29 Enmienda y solución de controversias relativas al Convenio

Lo más adecuado es que se utilice en el BLA un lenguaje sencillo que formalice su operatividad, enmienda o revisión, y procedimientos o mecanismos para solucionar cualquier controversia o diferencia que pudiera surgir durante su implementación. Además, servirá para evitar situaciones problemáticas que puedan derivarse de la interpretación o implementación.

A.30 Versiones lingüísticas y firma

En los Convenios también se especifican las versiones lingüísticas aplicables. Generalmente, se inserta un artículo final que recoge la firma del contrato en diferentes idiomas. Los países de destino generalmente establecen una versión en al menos una lengua oficial nacional cuando es diferente al idioma de la versión del país de origen. Es importante clarificar qué versiones se considerarán autorizadas para la solución de controversias. Este Artículo debería incluir una cláusula detallando el procedimiento y las modalidades de firma de ambas partes, la validación y entrada en efecto. Sería favorable obtener respaldo de organizaciones de trabajadores y patrones en ambos países, el de origen y el de destino. Al igual que un tratado, el BLA puede estar sujeto a revisiones parlamentarias (aunque no necesariamente a debate, voto o enmiendas), cumpliendo con provisiones nacionales legales.

A.31 Fecha de entrada en vigor y cláusula de terminación

Los convenios normalmente tienen un periodo de validez de tres a cinco años. La mayoría de ellos considera la renovación automática en ausencia de petición de terminación por cualquiera de las partes. Son esenciales las provisiones específicas en el BLA para asegurar revisiones periódicas de implementación, enmienda del convenio y renovación o terminación. El BLA debería especificar que cualquier renovación o extensión se abordaría mediante una revisión exhaustiva conjunta, que examinaría sus términos, implementación, evaluación de su éxito, coste, beneficios generados, lecciones aprendidas, cualquier laguna relativa a su aplicación y/o disputas que puedan surgir a lo largo del periodo del convenio.

5. DIRECTRICES OPERACIONALES PARA LAS DISTINTAS ETAPAS DEL PROCESO DEL BLA

El proceso del BLA consiste en distintas etapas: (i) preparación, (ii) negociación y adopción, (iii) implementación y seguimiento y (iv) supervisión y evaluación. El último elemento se solapa con la implementación y el seguimiento. Las directrices operacionales arriba indicadas se desarrollan en cada fase.

5.1 Proceso de preparación y redacción

Una preparación efectiva es crucial para obtener resultados exitosos en negociaciones bilaterales. Los pasos requeridos incluyen:

Disposición institucional para apoyar el BLA

Para coordinar de manera efectiva los acuerdos del BLM, es importante que el ministerio responsable establezca o revitalice mecanismos para la coherencia tanto interna, como del otro gobierno. Dichos mecanismos institucionales serán de utilidad y servirán de apoyo para todas las etapas del proceso del BLA.

a. Establecimiento de una unidad de coordinación para convenios laborales bilaterales en el ministerio responsable

El establecimiento (si no existe aún) de una unidad de coordinación dentro del ministerio responsable de convenios laborales, normalmente el Ministerio de Trabajo, facilita el desarrollo sistemático de los convenios. La unidad de coordinación debería responsabilizarse de todos los problemas relativos al BLMA, coordinar el desarrollo de los nuevos convenios, así como encargarse de la revisión de convenios ya existentes. La unidad también debería ser el repositorio de toda la documentación del convenio, incluyendo copias del mismo, protocolos relacionados y minutas de las reuniones del Comité Adjunto. La presencia de dicha unidad asegura además, que los traslados de los oficiales responsables no desembocan en pérdida de memoria institucional.

b. Institucionalización o revitalización de un Comité Directivo sobre migración laboral incluyendo convenios bilaterales para la coordinación interministerial

Dado que los distintos ministerios y las agencias podrían ocupándose de diferentes aspectos sobre migración, resultan importantes la coordinación y la consulta interministerial. Esto asegurará la coherencia en la política entre el desarrollo del gobierno, empleo, agendas de migración y actividades de los ministerios relativas a la migración. El Marco revisado sobre Política migratoria para África, 2018, pone de relieve la necesidad de alinear los convenios con áreas políticas más amplias.¹⁰ El Comité directivo puede ser extraído de distintos ministerios y agencias con mandatos relacionados con cuestiones de migración. Normalmente, los miembros son, entre otros, el Ministro de Trabajo, como ministro técnico jefe, los ministerios y agencias de Asuntos Exteriores, Asuntos Internos, Justicia, Asuntos Sociales (si se trata de un ministerio diferente), Mujeres, Educación y formación, Seguridad Social y Desarrollo y cooperación. Sería de gran utilidad que dichos mecanismos de coordinación incluyeran representantes de actores sociales y se interesaran por organizaciones de sociedad civil que incluyan grupos de mujeres, organizaciones sobre migración y agencias de asociaciones de colocación y empleo. El Comité Directivo puede nombrar grupos de trabajo técnico que dirigirán tanto evaluaciones preparativas, como el estudio de borradores de los BLAs.

Para cubrir ciertos asuntos de los BLMA se deberían utilizar marcos para la coordinación interna de las agencias ya existentes como por ejemplo, la expansión de su alcance y agendas de cualquier mecanismo de coordinación sobre migración.

¹⁰ “Asegurar la coherencia a nivel nacional entre convenios bilaterales y regionales y convenios relativos a la circulación de trabajadores, políticas laborales nacionales, políticas migratorias y otras áreas políticas relevantes como la sanidad o la agricultura, en consonancia con las leyes internacionales sobre derechos humanos, normas y estándares” Comisión de la Unión Africana (2018). Marco Político Revisado sobre Migración para África y Plan de Acción (2018 – 2030), Addis Ababa .

c. Comité Consultivo sobre Migración Laboral que represente a todas las partes interesadas importantes

Mientras que la responsabilidad final de las políticas migratorias y cooperación entre estados recae en el gobierno, es probable que estas políticas y prácticas sean más efectivas cuando se basan en diálogos que involucren a las partes sociales y a una sociedad civil más amplia. Un comité consultivo sobre migración laboral con una representación extendida que incluya desde organizaciones de patrones y trabajadores, hasta el sector de colocación privado y sociedad civil y tenga en cuenta organizaciones de migrantes y mujeres, deberían convocarse si es que no existen aún. Estas serían algunas de sus tareas: aconsejar, ofrecer aportaciones y, con respecto a los BLMAs, monitorizar su progreso, negociación e implementación.

Las necesidades de un BLA u otro BLMA e información de referencia

La necesidad de evaluación de un BLA puede quedar cubierta por una unidad focal o de coordinación para los BLAs, que podrían útilmente comprometer a especialistas para que realicen la evaluación. Para obtener una evaluación precisa habrá que apoyarse entre otras, en organizaciones sociales de patrones y trabajadores, instituciones académicas o de investigación, agencias de colocación y especialistas en derechos humanos y cuestiones de género. El contexto de los BLAs u otros convenios, ya sea de circulación entre países africanos, Oriente Medio o la UE, determinará, obviamente, la importancia de los objetivos enumerados abajo.

La razón para establecer un BLA o Memorando de Entendimiento debería mencionarse al principio y puede incluir:

- Apertura de un nuevo mercado para los trabajadores o expansión de los existentes, así como la promoción de empleo y giros bancarios
- Mejorar la regularización de flujos laborales existentes abordando los problemas de contratación y/o migración irregular incluyendo la circulación informal que es común en todos los contextos
- Abordar las lagunas sobre protección y promover el bienestar de los trabajadores empleados en ultramar
- Asegurar que las agencias de colocación, incluyendo las privadas, cumplan con las leyes aplicables en ambos países
- Racionalizar y regularizar el flujo de trabajadores migrantes ya existente para prevenir abusos, así como mejorar su gobernanza
- Promover la cooperación en áreas de desarrollo de aptitudes, formación profesional y desarrollo de capacidades

Las siguientes preguntas son relevantes a la hora de evaluar la justificación de la creación de un convenio, se trate de uno nuevo, o revisado. De manera resumida, el país de origen debe estar convencido del valor añadido que le aportará el convenio.

- ¿Va el plan de acción en conformidad con las prioridades en áreas de desarrollo y mitigación de la pobreza, políticas de empleo, Mercado laboral y desarrollo de aptitudes?

- ¿Cuáles son los problemas cruciales de la migración en la actualidad (gobernanza de flujos, protección de trabajadores, promoción del desarrollo de los beneficios, reducción de migración irregular)?
- ¿Podrá el convenio propuesto abordar los problemas cruciales mencionados arriba?
- ¿Podrá el país de origen satisfacer adecuadamente las necesidades del Mercado laboral y de las competencias laborales del país de destino?
- ¿Tiene el gobierno la capacidad de administrar el convenio planeado?

Las autoridades deben estar convencidas de que el convenio planeado tiene la capacidad de abordar las cuestiones mencionadas arriba. Si los ejercicios de evaluación indican argumentos sólidos para la creación de un convenio, el gobierno debería iniciar el proceso.

Recopilación de información de referencia sobre la situación migratoria con anterioridad al convenio. Resulta de vital importancia recopilar información de referencia con anterioridad al convenio para valorar sus necesidades, así como para su supervisión y evaluación. Esto hará posible determinar los cambios que hayan podido surgir tras el convenio. No obstante, muchos países no tienen acceso a esta amplia información ni tampoco la capacidad de recopilarla a corto plazo cuando comienza el desarrollo de un BLMA. Como compromiso, deben aportar información esencial sobre la cual basar los convenios. La evaluación rápida puede contener la siguiente información:

- Demanda de trabajadores migratorios del país de destino, capacidades, sectores u ocupaciones requeridas y dotación de las habilidades necesitadas a los trabajadores en el país de origen para que satisfagan la demanda del país de destino, considerando el mantenimiento de un número adecuado de trabajadores formados que cubran las necesidades domésticas.
- Información básica sobre flujos y movimientos existentes de trabajadores migrantes: número y perfil según el género, canales migratorios utilizados, media de migración y costes de contratación, estado de la migración (regular o irregular), el estado de protección de los trabajadores migratorios y perfil de diásporas. Lo aquí mencionado ayudará a identificar cuestiones que deben ser abordadas en el convenio.
- Marcos legales y reguladores aplicables relativos a la migración laboral en ambos países.
- Desafíos y problemas entre los dos países en convenios migratorios ya existentes: p. ej.: protección del estatus, lagunas, quejas, desagravios e incidencias de la migración irregular.
- Ofrecer información sobre salarios es crucial para la negociación salarial, especialmente la relativa al sueldo mínimo aplicable.
- Instrumentos internacionales y regionales, otros BLAs y MOUs sobre migración, convenios multilaterales firmados por cualquiera de las partes y marcos regionales e internacionales sobre migración (p. ej. Pacto Mundial sobre Migración)

Otras medidas requeridas

- El país de origen debería decidir qué tipo de convenio se va a negociar: un BLA, un MOU o un acuerdo general. Aunque esta cuestión no puede decidirse de manera unilateral, contactos preliminares y otros acuerdos firmados por los países de destino podrían hacer vislumbrar las

opciones. Para los países de origen un BLA es normalmente la mejor opción dado que es un instrumento legalmente vinculante, lo cual asegura en principio, que se respetarán sus provisiones y protecciones.

- El país de origen debería considerar cómo afectan al país de destino los términos de convenios ya existentes, así como la situación de los trabajadores migratorios.
- Disponer de una plantilla propia lista para dialogar es una buena práctica del país de origen. Confiar en un prototipo proporcionado por el país de destino podría llevar a discusiones sobre preocupaciones vitales orientadas hacia la situación de los Estados miembro de la Unión Africana. Que cada artículo conste de título facilita su seguimiento y la detección de cuestiones faltantes.
- Una vez que la estructura básica del BLA queda decidida, es importante desarrollar un texto apropiado para cada elemento, incluyendo el Preámbulo. La Sección 4 de las Directrices proporciona información relevante para el desarrollo del texto del BLA. Puede también servir como guía la revisión por parte de los países de origen y destino del contenido de otros convenios en vigor, cualquier borrador de convenio enviado por el país de destino y las buenas prácticas internacionales. En el Preámbulo del convenio se pueden mencionar los objetivos específicos y las prioridades de cooperación.
- El borrador del convenio debería distribuirse a los ministerios o agencias involucradas para su revisión legal. Tras su despacho, el borrador puede ser discutido en el Comité Directivo y el Comité Consultivo de migración laboral. Es muy recomendable que otras partes interesadas fuera del gobierno se tomen parte en la revisión si se carece de comité consultivo representativo. En la mayoría de los países, la negociación la comienza normalmente el Ministerio de Asuntos Exteriores.
- Se recomienda evaluar cuestiones de género en el BLA, especialmente en aquellos concernientes a mujeres trabajadoras migratorias.

5.2 Proceso de negociación

El proceso de negociación es una parte crucial del BLA que merece atención especial por parte de ambos países. Se pueden encontrar directrices generales sobre estrategias de negociación en el Centro internacional de formación a distancia de la OIT “Desarrollo e Implementación de Convenios Laborales Bilaterales sobre Migración en África”.¹¹

Selección del equipo de negociación

Los equipos de negociación juegan un papel de vital importancia para concluir un convenio. El Comité Directivo puede aconsejar a la hora de seleccionar al equipo de negociación. El equipo de negociación debería representar a los ministerios más importantes, asumiendo el liderazgo el Ministerio de Asuntos Exteriores. Los altos funcionarios con autoridad, especialistas técnicos incluyendo negociadores cualificados y un especialista en cuestiones de género deberían formar parte del equipo, el cual debería incluir también mujeres y hombres de ambas partes. Dicho papel principal en las negociaciones podría depender también del tipo de las partes, tanto si se negocia

¹¹ Centro Internacional de Formación de la OIT· ITCILO, 2020.

<https://www.itcilo.org/resources/developing-and-implementing-bilateral-labour-migration-agreements-africa>

con Oriente Medio o con la UE. En todos los casos se debería contar con el respaldo de intérpretes competentes que faciliten el diálogo.

También será necesario ofrecer orientación y capacitación al equipo de negociación sobre: habilidades para negociar, política general, relaciones económicas y mercantiles entre los dos países, derechos humanos relevantes y estándares laborales, relaciones internacionales, marco legal y de regulación de países de destino incluyendo sus diferentes BLAs, BLAs existentes y asociación de movilidad y su propia capacidad para administrar convenios.

Dicho equipo debería seguir de cerca el convenio desde su concepción hasta su firma, para asegurar el éxito. Resultan de vital importancia el apoyo consultivo por parte de representantes de organizaciones nacionales sociales, agencias de colocación, asociaciones de migrantes, sindicatos y ONG pertinentes, incluso si no fueran parte formal del equipo de negociación. Con el consentimiento de ambas partes la OIT puede disponer expertos técnicos durante las negociaciones y así como contestar a preguntas técnicas concretas.

Puesta en marcha del proceso de negociación

Acuerdo sobre el plazo

Es esencial acordar un plazo para la conclusión de negociaciones. Apresurar un convenio bilateral o un MOU suele perjudicar a una de las partes, conviene evitarlo incluso si la otra parte insiste en acelerar el proceso. Sin embargo, las negociaciones no deben alargarse demasiado en el tiempo porque el contexto por el cual el convenio fue iniciado podría cambiar durante ese periodo prolongado. Son varios los factores que podrían influenciar al plazo para las negociaciones, tanto si se trata del primer convenio establecido entre los dos países, como si existe una historia de convenios previos u otros acuerdos actuales entre ellos. La prioridad acordada en la conclusión del acuerdo podría afectar también al plazo. El plazo de negociación puede desplazarse, o incluso quedar en suspensión, si hubiera un cambio de gobierno en cualquiera de las partes o surgiera una emergencia global como es el caso de la pandemia COVID-19.

Intercambio o borradores y rondas de interacciones

Durante las etapas iniciales es común que los primeros borradores se intercambien por correo, valija diplomática y correo electrónico. La respuesta se puede recibir de forma similar sin la necesidad de celebrar una reunión formal. Las embajadas o consulados en los países de destino podrían involucrarse también en estas interacciones iniciales. Una vez se alcanza un acuerdo, son necesarias las negociaciones cara a cara para identificar las áreas de prioridad del texto del convenio considerando lo siguiente: objetivos y beneficios mutuos, categorías de trabajadores, responsabilidades compartidas, protecciones que deben incluirse y seguimiento de acuerdos, entre otros temas de vital importancia. Que el país de origen o de destino revise convenios similares entre otros países debería servir como orientación a este respecto.

Gestión de las negociaciones

Los convenios bilaterales ponen de relieve la usual desproporción entre la demanda del país de destino y la oferta de recursos humanos del país de origen. El poder de negociación se ve obviamente afectado por el tipo de convenio y papel de las partes, independientemente de si se trata del país de origen, de destino, estados africanos, de la UE u Oriente Medio.

Prepararse previa y adecuadamente es crucial para alcanzar negociaciones exitosas, un ejemplo de ello es la selección de equipos de negociación equilibrados con las destrezas y experiencia requeridas y con representación de género. Deberían identificarse con antelación las cuestiones no negociables en contraposición a cuestiones flexibles donde se pueden realizar concesiones. Los negociadores acreditados deberían tener el mando o autoridad a la hora de acordar el texto borrador siempre de acuerdo con los parámetros permitidos y deberían dirigirse a la sede central solo para cuestiones cruciales. Con tal de alcanzar un acuerdo, el país de origen no debería ceder en el resultado final ni en posiciones no negociables tales como la protección de derechos de los trabajadores migratorios. Es importante emplazar los asuntos de mayor importancia al principio en el índice para comenzar negociando las provisiones en las que sea fácil ponerse de acuerdo. A lo largo del proceso debería mantenerse una atmósfera cordial de respeto mutuo.

Normalmente se crearán diversos borradores y contrapuestas durante el proceso de negociación. Cada uno de los mismos, así como los puntos focales de asuntos legales y técnicos, debería ser cuidadosamente revisado por el Comité Directivo. Es esencial que los actores sociales y otras partes interesadas sean también consultados durante la evolución del acuerdo del texto.

5.2.4 Texto definitivo, adopción y difusión

Cuando ambas partes han acordado un texto definitivo, normalmente se celebra una reunión formal para firmarlo. Los BLAs pueden, en algunos casos, ser aprobados por el cuerpo legislativo, como por ejemplo, el Parlamento. Se deben depositar copias firmadas del convenio en los depósitos de datos de los respectivos países. Ambas partes deberían distribuir copias con el contenido del convenio a patrones, trabajadores, agencias de colocación y otras partes interesadas directamente implicadas.

5.3 Implementación y seguimiento

Con frecuencia el seguimiento y la implementación son los lazos más débiles del proceso del BLA. Por lo tanto, ambas partes deben mantener una actitud proactiva tras la firma del convenio.

Desafíos para el seguimiento y la implementación

Que haya deficiencias en el seguimiento y en la implementación de los BLAs y otros BLMAs es algo común en todas las regiones, ya sea dentro de África, Oriente Medio o Europa. Existen varias razones por las que se dan dichas deficiencias en el seguimiento y la implementación. En la mayoría de los casos la voluntad política para implementar el convenio parece inexistente desde al menos una de las partes, si no de ambas. El país de origen afronta con frecuencia disyuntivas para promocionar el empleo en ultramar y mitigar así el desempleo local, ganar remesas más altas y asegurar protección adecuada a un mayor número de trabajadores empleados en el extranjero. Por otro lado, puede que el país de destino haya firmado el convenio para obtener publicidad e impulsar su imagen internacional sin que tenga intenciones serias de cumplirlo.

Entre los motivos importantes que conllevan una implementación deficiente de los BLAs se incluyen: cambios estipulados a leyes y procedimientos que no se llevaron a cabo tras la entrada en vigor del convenio; situaciones económicas cambiantes en el país de destino durante el periodo de implementación; recursos insuficientes destinados a la implementación y seguimiento; presencia diplomática y consular limitada por el país de origen en el país de destino; falta de compromiso de otras partes interesadas importantes, particularmente empleadores de trabajadores migratorios; trabajadores carentes de información relativa a derechos y responsabilidades, uniones, agencias de colocación, inspección laboral, etc.; falta de personal competente en el gobierno para el seguimiento, así como traslado de personal responsable a puestos de trabajo sin relevancia. En el caso de MOU y otros convenios no vinculantes, la ausencia de requerimientos legales para poner en marcha recursos poco o nada apremiantes sería motivo para implementar medidas restrictivas.

Difusión de los convenios

Debería incluirse un plan de difusión en cualquier convenio, tal y como consta en el Artículo 28 de la plantilla modelo. El país de origen debería tener en sitios web u otros lugares, el texto de todos los convenios traducidos a idiomas nacionales de modo que sea fácilmente accesible para asegurar que todos los trabajadores migratorios interesados lo puedan consultar, así como distribuir dichos textos a trabajadores migratorios y sus patrones en los países de destino. Asimismo, la difusión de información de minutas del Comité Adjunto y enmiendas del convenio mejorará la implementación y el seguimiento y a su vez, fomentarán el compromiso de todas las partes interesadas y servirán como referencia. Es crucial instruir adecuadamente a las principales partes interesadas involucradas en la implementación del convenio, especialmente organizaciones de trabajadores y patrones y agencias de colocación privada y pública ya que cada parte necesita conocer sus derechos y responsabilidades y las obligaciones que les incumben específicamente.

Mecanismos para el seguimiento – Comité Adjunto de ambas partes

Dado que la mayoría de los convenios son implementados de manera insuficiente, es particularmente importante construir procedimientos concretos de evaluación implementación, seguimiento y evaluación. El establecimiento de un Comité Adjunto es una parte integral de cualquier convenio para supervisar e implementarlo. La práctica más común en este respecto es el establecimiento de un pequeño comité formado por una combinación de oficiales de ambas partes. En general, los convenios especifican las funciones de los comités y la frecuencia de sus reuniones. Todos los convenios y MOU contienen algunas variaciones de este mecanismo. Es deseable representar a mujeres en el Comité Adjunto, especialmente cuando el convenio concierne a mujeres trabajadoras migratorias. El convenio estipula reuniones periódicas normalmente anuales. Los Comités Adjuntos deberían basarse en las aportaciones de los actores sociales y facilitarlas a las partes interesadas para que puedan informar al comité sobre supervisión, revisión y evaluación.

Entre las funciones del Comité Adjunto se incluyen:

- Revisiones periódicas, evaluación y monitorización de la implementación del convenio
- Revisión de oportunidades de empleo en curso y disponibilidad de las capacidades correspondientes para la mejora de cooperación

- Propuesta de enmiendas y mejoras tanto del convenio como de documentos relacionados
- Abordaje de disputas relativas a la interpretación de provisiones del convenio y la propuesta de soluciones.

Los Comités Adjuntos que se han basado en experiencias de Asia, Oriente Medio y África han conseguido buenas prácticas. Esto es relevante porque puede que los Comités Adjuntos no sean tan activos como cabría esperar en ciertas cuestiones:

- Mencionando un plazo para la configuración del Comité Adjunto
- Especificando la composición del Comité
- Estableciendo líneas temporales claras referentes a la frecuencia de reuniones, validez, renovaciones y extensiones
- Estableciendo funciones y términos de referencia de los Comités Adjuntos
- Desarrollando de planes de implementación y directrices de implementación
- Designando puntos focales a nivel consular o de embajada en ambos países
- Nombrando subcomités o grupos de trabajo técnico
- Creando provisión para protocolos mutuamente acordados y enmiendas del convenio
- Planteando un proceso consultativo que involucre actores sociales y otras partes interesadas
- Publicitando el contenido del convenio, las recomendaciones del Comité Adjunto y las minutas de sus reuniones
- Detallando acuerdos sobre los gastos compartidos de los Comités Adjuntos, monitorización y evaluación
- Creando una provisión para la evaluación de convenios, incluyendo la propuesta de criterios y procesos
- Exhortando al grupo de personal gubernamental interesado, así como asociados para que se lleve a cabo un seguimiento efectivo

Elementos para un plan de implementación de convenios

Un plan de implementación efectivo puede contener las siguientes cuestiones:

- Objetivos estimados o rango del número de trabajadores migratorios que serán contratados o instalados según el BLA
- Registro de movimiento bajo el convenio: el país de origen registrará la circulación de mujeres y hombres trabajadores migrantes e informará de ello; el país de destino también registrará el número de trabajadores que lleguen tras el convenio
- Supervisión de las operaciones de las agencias de colocación y aprobación de contratos de trabajo
- Procedimientos de orientación previa a la salida y tras la llegada
- Planes y objetivos para la supervisión por parte de autoridades designadas, de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores migratorios incluyendo inspecciones de trabajo particularmente para aquellos de alto riesgo tales como el empleo doméstico
- Implementación efectiva del seguimiento de los procedimientos de resolución de quejas y controversias según el convenio
- Informes anuales sobre el progreso de la implementación

El seguimiento efectivo y la implementación de convenios bilaterales pueden requerir cambios en las leyes y procedimientos del país de destino para asegurar la adherencia a los términos del convenio y el refuerzo de las provisiones. Puede que las leyes existentes no se adecuen o estén en conflicto con el contenido del convenio. Algunas categorías, como la de empleados domésticos, podrían estar excluidas en la ley laboral. El país de origen debería revisar enmiendas recientes realizadas por el país de destino sobre inmigración y leyes laborales que afecten a los trabajadores extranjeros, incluidos los empleados domésticos, según las implicaciones tanto para convenios existentes, como para los nuevos. Cuando sea necesario, el Comité Adjunto podrá discutir modificaciones del convenio y considerar cambios de leyes o situaciones.

Tanto el seguimiento como la implementación de convenios podrían verse afectados por asignaciones presupuestarias inadecuadas. Cada gobierno debería, por lo tanto, durante la duración del convenio, prever y apartar recursos para este propósito. Un gran impacto que puede derivarse del convenio bilateral es la protección reforzada de empleados en su lugar de trabajo y la mejora de sus condiciones de vida, por lo tanto, es esencial incluir una provisión de recursos para abordar esta cuestión. Tal y como señala el convenio, el país de destino debería comprometerse y asignar recursos adicionales para asegurar el cumplimiento, entre otras, de las leyes laborales y procedimientos, como por ejemplo, la exigencia de inspecciones de trabajo. En las reuniones del Comité Adjunto se deberían abordar, entre otras cuestiones, el coste transparente y justo de las reuniones relativas al seguimiento, el cual debe ser compartido por ambos países, supervisión e inspección del lugar de trabajo que refuerce la ley laboral y recopilación de datos e investigación necesarios para el seguimiento y la evaluación. Generalmente los costes derivados del viaje son sufragados por la parte visitante y los gastos de hospedaje local corren a cuenta del gobierno anfitrión.

Revisión de los Convenios

Puede que los países necesiten considerar la revisión de los convenios cuando las circunstancias lo demanden, lo cual es una de las funciones específicas del Comité Adjunto. No obstante, las revisiones no son una práctica común probablemente debido a la reticencia de ambas partes de comenzar nuevas rondas de negociación y también a que normalmente los BLAs y MOUs suelen auto renovarse.

Las revisiones de los BLAs pueden ser necesarias por varias razones:

- Cuando el contexto o las condiciones económicas han cambiado afectando por ende, a la demanda de trabajadores migrantes particularmente en el país de destino
- Ante situaciones en las que no se cumple con los objetivos originales de los convenios, p. ej.: impacto limitado sobre éxodos, explotación continuada de los trabajadores y subsiguientes prohibiciones.
- Lagunas y deficiencias significativas del BLA original
- Convenios previos que ya no están activos

No se tiene constancia de muchos ejemplos documentados de revisiones de acuerdos.¹² Sin embargo, las revisiones de los BLAs son necesarias en vista del cambio de condiciones y, por lo tanto, ambas partes deberían mostrarse proactivas para modificarlos. La UA y las CERs deberían documentar dichas revisiones y

¹² El Gobierno de Qatar ha adoptado Protocolos desde su primer BLA firmado con algunos países en 1980. En la región IGAD, Somalia está negociando la revisión del convenio inicial con Qatar. El gobierno de India revisó el Memorando de Entendimiento con los Emiratos Árabes Unidos en 2011.

extraer enseñanzas de ello.

5.4 Supervisión y evaluación

La supervisión debería quedar integrada en todas las fases del convenio o acuerdo. La obtención de datos e información para seguir el progreso de los convenios es un factor de vital importancia para la implementación aunque, normalmente, coincide con la falta de sistemas de supervisión y evaluación efectivos. La supervisión y la evaluación deberían quedar explícitamente detalladas en el convenio en conformidad con el Artículo 28 de la plantilla modelo.

Supervisión de los convenios

La supervisión es un procedimiento continuo y rutinario normalmente llevado a cabo por administradores del programa para asegurar que el proyecto recibirá a tiempo las medidas correctivas. Gracias a la supervisión continua se obtiene información, se analiza el progreso y se presentan informes de la toma de decisiones sobre puntos focales por parte del Comité Adjunto y los coordinadores del programa.

Etapas que se incluyen en el proceso de supervisión:

1. Asignación de responsabilidad a cada parte para la supervisión: puntos focales del convenio
2. Recopilación de ambas partes de datos necesarios para supervisar los convenios
3. Presentar informes trimestrales o especiales ante el Comité Adjunto sobre el funcionamiento del convenio
4. Informes anuales sobre el convenio y su funcionamiento
5. Comparar los datos de partida para identificar cambios

Fuentes de información para la supervisión

- Estadísticas relativas a la migración provenientes de procesos administrativos, tales como éxodos migratorios registrados, tarifa de contratación y coste migratorio para asegurar trabajos en ultramar, información sobre repatriados, volumen del coste de giros y transferencias, quejas de los trabajadores migratorios, accidentes en el lugar de trabajo y compensación, entre otros.
- En la medida de lo posible, los datos se disgregarán, como mínimo, por cuestión de género, edad y ocupación, e incluirán variables esenciales sobre los trabajadores migratorios como son el tipo de trabajo, el sueldo actual, el nivel de educación, la etnia, etc.
- Informes de inspecciones laborales: las condiciones del lugar de trabajo, especialmente, especialmente la seguridad laboral y sanitaria (OSH), informes de inspección sobre la supervisión del alojamiento y las condiciones de vida.
- Cambios en la política y marcos legales y reguladores sobre migración tanto en el país de origen como en el de destino
- Procedimientos y minutas de las reuniones del Comité Adjunto
- Misiones de alto nivel entre ambas partes
- Protocolos adicionales e intercambio de notas entre ambas partes
- Informes de prensa sobre asuntos migratorios tanto en el país de origen como en el de destino

Acuerdos de evaluación

Para realizar una evaluación se requieren investigación y análisis en profundidad diferentes a la revisión rutinaria.

Objetivos de la evaluación y sus tipos

Las evaluaciones se llevan a cabo para mejorar la implementación del convenio y su dirección y persiguen, además, los siguientes objetivos: determinar si se ha logrado alcanzar las metas propuestas, rendir cuentas a las partes responsables, identificar estrategias y políticas exitosas para extenderlas o expandirlas, determinar lo que funcionó y lo que no, y justificar la renovación o término de un convenio o su réplica.

Las evaluaciones se pueden clasificar según las siguientes cuestiones:

Marco temporal: provisional, a medio plazo y evaluación final.

Las evaluaciones provisionales hacen de guía para ambos países, el de origen y el de destino, para que éstos realicen ajustes en el convenio asegurando así, que se cumple con los objetivos generales. Mediante el proceso de evaluación se pretende documentar aquello que haya cambiado tras el convenio relativo a cuestiones clave. Se compara la situación de “antes” y “después” y la base de referencia de los datos puede servir para valorar los cambios.

Modo de evaluación: autoevaluación versus evaluaciones independientes

Los encargados de plantear e implementar el convenio son quienes llevarán a cabo la *autoevaluación*. Sin embargo, puede que una evaluación interna carezca de enfoque crítico o sea incapaz de identificar errores de los oficiales pertinentes. La *evaluación independiente* es realizada por una entidad externa al gobierno de las partes, preferiblemente por un evaluador o consultor experto y sus conclusiones podrían ser más objetivas.

Los asuntos más importantes que abordar en una evaluación son:

- Relevancia. ¿El convenio cumple aún con los objetivos originales?
- Efectividad. ¿Se alcanzan resultados a un coste razonable? ¿Las ganancias del convenio sobrepasan los costes derivados de nuevos procedimientos tales como inscripción, refuerzo y dirección de las reuniones del Comité Adjunto? ¿Se usaron los recursos eficientemente para beneficiar tanto a mujeres como a hombres trabajadores migratorios?
- Sostenibilidad. ¿Se podrá continuar alcanzando logros o mejoras relativas al convenio sin inversiones adicionales?
- Impacto. ¿Cuáles son los impactos positivos o negativos, directos o indirectos de los cambios en flujos migratorios, giros bancarios, cumplimiento de demanda laboral, mejora de los niveles de protección migratoria y alcance de capacidades?

Tanto a la hora de formular estas preguntas como a la hora de contestarlas, se debería prestar especial atención a cuestiones sensibles al género.

Pasos a seguir para emprender una evaluación:

1. Preparar una nota de concepto explicando las razones que motivan la evaluación seleccionando su tipo (auto, independiente, provisional, de medio plazo o final), mencionando cómo se realizará y obtener la aprobación del Comité Adjunto.
2. Preparar términos de referencia detallados para el equipo de evaluación y pedir propuestas
3. Seleccionar un equipo de evaluación, interno o externo, basándose en la revisión rigurosa de los protocolos.

4. Supervisar la evaluación y proporcionar información cuando sea necesario. Tanto las unidades de coordinación del BLA, como los ministerios involucrados o el Comité Directivo pueden encargarse de la supervisión.
5. El equipo de evaluación debería identificar los indicadores sensibles al género (para sopesar los distintos impactos posibles del BLA en mujeres y hombres), analizarlo y presentar un primer informe borrador.
6. Administración (Comité Adjunto o puntos focales) que revise el primer borrador y aporte comentarios.
7. Revisión y aceptación del informe de evaluación definitivo.
8. Difundir el informe de evaluación a las partes interesadas, especialmente al Comité Adjunto y seguir de cerca las recomendaciones para alcanzar mejoras y cambios.

Agenda para la evaluación de los BLMAs de los Estados Miembro de la UA

Los países africanos deberían revisar los acuerdos o BLAs existentes para identificar áreas con lagunas y debilidades que pueden ser relevantes a la hora de proponer revisiones para convenios existentes o para el desarrollo de los nuevos dada la importancia de los BLAs para la Unión Africana y las CERs. Los componentes pueden incluir rigurosas encuestas técnicas para comparar la situación de antes y después del convenio, un estudio de la documentación, entrevistas con informantes, revisión comparativa de distintos convenios bilaterales, tipos de acuerdos y medidas e indicadores, que preferiblemente sigan en todos los casos criterios de evaluación basados en derechos.

Un país puede comenzar un ejercicio piloto de evaluación acelerada de convenios seleccionados en vigor que se complete en un periodo corto de tiempo. Dichas evaluaciones deberían estar acompañadas por la recopilación de datos cualitativos y cuantificativos, así como de un balance acelerado del estado y contenido propuesto de nuevos BLAs. Las conclusiones de las evaluaciones rápidas pueden identificar donde haya preocupaciones al respecto por parte del país de destino y cuando los términos de los BLAs existentes hayan podido ser, y puede que continuar siendo, irrespetados o violados.

Tras la revisión del resultado de las evaluaciones aceleradas mencionadas arriba, la metodología podría ser redefinida hacia la realización de evaluaciones integrales de convenios existentes. La selección de acuerdos para ser evaluados podría ser decidida según su duración, importancia para flujos migratorios, características exitosas o problemas experimentados. En esta fase, se enfatizar la recopilación sistemática de datos. Una evaluación en profundidad de los resultados e impactos de un acuerdo antes de su renovación debería ser obligatoria.

Una prioridad inmediata es evaluar el impacto del COVID-19 en la migración, dado que concierne a BLAs, MOUs y otros BLMAs. Se debería evaluar la situación de los trabajadores migratorios en los países de destino en los que los BLAs están en vigor, incluyendo tanto los nacionales abordados en el país de origen, como aquellos que no lo son, contemplando: despidos laborales, provisión o no de sustento básico y sanidad para los que permanezcan, estado de salud y seguridad de los trabajadores, si los derechos de los trabajadores fueron respetados durante despidos y retornos y si se siguieron los procedimientos adecuados, si los migrantes retornados obtuvieron sus salarios y subsidios con anterioridad a su partida, si las condiciones y protecciones existentes en los BLAs han sido respetadas hacia aquellos trabajadores migrantes afectados por esos BLAs, si los Comités Adjuntos se reunieron durante el periodo de crisis y si los BLAs fueron realmente invocados en cualquiera de sus fases. El Comité Asesor de Migración Laboral de la UA lanzó un llamamiento a los gobiernos africanos en el contexto del Covid “para observar detenidamente y renegociar los distintos acuerdos laborales sobre migración que se hayan podido firmar con vistas a asegurar el disfrute por parte de los trabajadores migratorios de sanidad, seguridad, protección social y su portabilidad, entre otras protecciones de derechos humanos y laborales”.

6. MEDIDAS PARA APOYAR A LOS BLAS Y FACTORES HABILITANTES

Los convenios laborales bilaterales son uno de los varios instrumentos de que disponen los estados miembros africanos para promover la gobernanza migratoria y la protección de los trabajadores migrantes.

Las tradiciones democráticas, el respeto del estado de derecho, las garantías constitucionales de los derechos de todos los residentes, incluidos los migrantes/extranjeros, unas instituciones laborales sólidas y el cumplimiento de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y laborales contribuyen a una buena gobernanza y, por ende, protegen a los trabajadores nacionales y a los migrantes, tanto en el país de origen como en el país de destino.

La existencia de unas políticas nacionales creíbles en materia de desarrollo, empleo y migración, la ratificación de instrumentos relevantes para trabajadores migrantes, así como una reglamentación eficaz de las agencias de contratación privadas, tanto en el país de origen como en el de destino, permiten un entorno facilitador para un buen funcionamiento de los BLAs.

Los países africanos deberían participar en los procesos y foros internacionales, incluidos los órganos de tratado supervisores relevantes de la UA, las REC, la OIT y la ONU, así como en las enmiendas al Pacto Mundial sobre Migración, la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, y ejercer presión para proteger a los trabajadores migrantes, ofrecerles una protección social mínima, establecer unas normas mínimas para los BLAs y otros convenios, así como la ejecución efectiva de los convenios.

La Unión Africana declaró: “Para África, el futuro es participar en mecanismos de cooperación multilaterales sobre migración laboral regional, así como en plataformas de cooperación multilaterales sobre migración laboral interregional”.¹³ El diálogo interregional sobre migración y los BLAs deberían poder desarrollarse una vez que África alcance una visión regional convergente.

La Unión Africana y sus estados miembros podrían desarrollar un mecanismo regional de consulta sobre los BLAs, con el objetivo de compartir experiencias, prácticas en empleo internacional y problemáticas a las que se enfrentan los trabajadores migrantes en el extranjero. El foro puede proponer soluciones prácticas para el bienestar de los trabajadores extranjeros y adoptar enfoques comunes en la negociación con los países de destino en Europa y en Oriente Medio. Por ejemplo, el mecanismo también podría desarrollar normas mínimas para la protección de trabajadores migrantes, incluidos los salarios mínimos, aprobar contratos laborales normalizados para diferentes categorías de trabajadores, acordar una ejecución efectiva de los BLAs, así como trabajar en el desarrollo de competencias y en cooperaciones de movilidad.

Al mismo tiempo, ha de explorarse también el potencial de los foros interregionales. La Unión Africana y algunos países de la IGAD han participado como observadores en el

¹³ Unión Africana (2020b). *El futuro de la movilidad humana: asociaciones innovadoras para el desarrollo sostenible*, Documento técnico, Ámbito temático 4: Tratamiento de las deficiencias sobre Protección de los migrantes, Contribuciones temáticas de la Unión Africana para la 13ª Sesión del Fórum mundial sobre migración y desarrollo, abril de 2020.

Diálogo de Abu Dabi (ADD)¹⁴. El ADD puede que no esté capacitado para tratar los problemas propios de África, dado el gran número de países asiáticos que lo componen. En este contexto, sería más idóneo crear otro foro compuesto por países de la UA y del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo (GCC).

Del mismo modo, cabe la posibilidad que los países africanos tengan que completar los BLAs con iniciativas unilaterales, relativas a la especificación de sueldos mínimos para determinadas categorías de trabajadores, la extensión de la cobertura de seguridad social nacional a los trabajadores migrantes, la movilización de ayuda por parte de los interlocutores sociales y de la sociedad civil y prohibiciones selectivas a países que ejerzan abusos y explotación constantes.

La mejora de la capacidad técnica de todos los actores involucrados en los procesos del BLA también resulta significativa, sobre todo para la administración del trabajo y de la migración, los funcionarios del Comité Conjunto, los consejeros laborales, la unidad de coordinación del BLA del ministerio central, los miembros del comité ejecutivo interministerial, el comité asesor sobre migración laboral, los interlocutores sociales, la sociedad civil, incluidas las asociaciones de mujeres migrantes, las agencias de contratación privadas y otras partes interesadas. Se debe solicitar asistencia técnica a las organizaciones internacionales como la IOT y la OIM.

Mejorar la base de información y conocimiento constituye un factor fundamental para el éxito de la ejecución de los BLAs, mediante la identificación de las lagunas existentes en la información y conocimiento de base sobre migración y BLAs, en lo que se refiere al tratamiento de mujeres y hombres trabajadores migrantes, sus condiciones laborales y de vida, la seguridad laboral y sanitaria, los patrones de quejas y compensación, entre otros. Esto se aplica también a las políticas sobre BLMAs. Llevar a cabo valoraciones y evaluaciones de los BLAs en cooperación con ambas partes también implica generar los componentes esenciales de una buena base de información.

ANEXO: BASES NORMATIVAS DE LOS CONVENIOS LABORALES BILATERALES

Los instrumentos de la Unión Africana y las REC, las normas laborales internacionales y los convenios sobre derechos humanos de África y de la ONU, ampliamente ratificados por los estados miembros de la UA, establecen los derechos humanos y laborales para los trabajadores migrantes y sus familiares y proporciona protecciones específicas para un *trabajo digno* y el *derecho al trabajo* de todos los migrantes.

Bases normativas de los convenios laborales bilaterales

La Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos ratificada por los 55 estados miembros de la UA, que define y se compromete a defender los derechos humanos colectivos e individuales de todas las personas de África.

¹⁴ <http://abudhabidialogue.org.ae/> [en inglés]

El Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de la Mujer en África (Protocolo de Maputo), ratificado por 42 países miembros de la UA, que establece amplios derechos humanos para las mujeres.

El Protocolo de la UA al Tratado que establece la comunidad económica africana relativo a la libre circulación de personas, derecho de residencia y derecho de establecimiento (Protocolo de la AU sobre libre circulación), que ha sentado las bases del régimen jurídico continental para la libre circulación y derechos de residencia y de establecimiento anexos, con ciertas protecciones para los interesados bajo el estado de derecho.

Instrumentos jurídicos de las REC sobre libre circulación en vigor: el Protocolo de Mercado Común de la CAO y los cuatro protocolos de la CEDEAO sobre libre circulación, derecho de residencia y derecho de establecimiento.

Los 9 Instrumentos y Protocolos asociados sobre derechos humanos universales que se aplican a todas las personas, incluidos los trabajadores migrantes y sus familiares.

Los 8 Convenios básicos de la OIT incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1999, que se aplica a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes.

Los 4 Convenios de Gobernanza (prioritarios) de la OIT, indispensables para el funcionamiento del sistema normativo laboral internacional y los instrumentos de gobernanza más importantes.

3 Convenios internacionales sobre migración para el empleo y derechos de los trabajadores migrantes y sus familiares.¹⁵

Todas las demás normas laborales internacionales que se pueden aplicar (con escasas excepciones) a todos los trabajadores en su lugar de trabajo, incluidos los trabajadores migrantes.

Marcos políticos africanos e internacionales especialmente relevantes para los BLMA

- La política sobre migración para África de la UA de 2006
- El Marco político (enmendado) sobre migración para África de 2018 y el Plan de Acción (2018-2030).
- La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU
- Marcos normativos no vinculantes de la OIT: el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales (2006) y los Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos (2016/2019).
- El Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, 2018

¹⁵ Los tres convenios internacionales son: el Convenio sobre los trabajadores migrantes de la OIT, 1949 (nº 97); el Convenio sobre los trabajadores migrantes de la OIT, 1975 (nº 143); la Convención Internacional de la ONU sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 1990. Los convenios de la OIT número 181

