



► Prácticas prometedoras para la contratación equitativa

Abril de 2021

Modificación de la Ley relativa a la gestión del empleo de las personas trabajadoras migrantes en Tailandia

Aspectos esenciales

- La participación pública y las consultas dieron lugar a que se modificara la gestión del empleo de las personas trabajadoras migrantes en destino
- Las modificaciones de la ley, con disposiciones para proteger a los trabajadores, puso fin al éxodo de los trabajadores migrantes afectados
- La ley modificada prescribe que no se cobren comisiones de contratación a las personas trabajadoras migrantes, y se dispone que la definición de las comisiones de contratación se ha de elaborar en la legislación secundaria
- Un comité tripartito supervisa la política de migración

Foco

Pilar de la Iniciativa: Mejora de la legislación, las políticas y la observancia

Sectores: Todos

País: Tailandia

Organización responsable: Ministerio del Trabajo, Tailandia

Descripción de la práctica

En junio de 2017 entró en vigor la Real Ordenanza de Tailandia relativa a la gestión del empleo de las personas trabajadoras migrantes. Esa Ordenanza provocó una confusión y un pánico generalizados entre los empleadores y los trabajadores por igual, sobre todo porque se disponían sanciones excesivas y debido a que no hubo consultas con las partes interesadas antes de la promulgación de la Real Ordenanza y a la forma apresurada en que se preparó. Según informes, una semana después de su promulgación se produjo la salida de decenas de miles de inmigrantes de Tailandia y la aparición de una importante escasez

de mano de obra para los empresarios. El Gobierno tailandés reaccionó suspendiendo la aplicación de las disposiciones problemáticas e iniciando una serie de audiencias públicas que alimentaron un proceso de revisión destinado a enmendar la Real Ordenanza, y recabó el apoyo técnico de la OIT para que le asistiera en el proceso de enmienda.

En marzo de 2018 se adoptó la versión revisada de la Real Ordenanza, que comprende algunas disposiciones que están en sintonía con las normas internacionales del trabajo y las buenas prácticas, entre ellas las siguientes:

- No se cobran comisiones de contratación a las personas trabajadoras migrantes (se parte del Convenio sobre las agencias de empleo privadas (núm. 181). Nótese que aún se ha de definir “comisiones de contratación” en la legislación secundaria.
- No se imponen penas de prisión a las personas trabajadoras migrantes irregulares
- Los contratos se ofrecerán por escrito en la lengua de las trabajadoras y los trabajadores migrantes (disposición cuyo alcance protector supera al de la Ley de protección de los trabajadores)
- Las personas trabajadoras migrantes tendrán más flexibilidad para cambiar de empleador
- Se prohíbe confiscar documentos de identificación a los y las migrantes
- Se suprimen las zonas de alojamiento que limitan la libertad de movimiento de los y las migrantes
- Se nombra un comité tripartito encargado de supervisar la política de migración.



Charla de sensibilización sobre la protección de la infancia, las partidas de nacimiento y la COVID-19. © Oficina Regional para Asia de la OIT

Prueba de impacto/de progreso

Varias de las estipulaciones de la Ordenanza de 2017 eran claramente regresivas. Entre ellas figuraban nuevas prohibiciones sobre los tipos de trabajo permitidos a los migrantes, la aplicación de una tasa sobre el empleo de migrantes para forzar la reestructuración económica y el establecimiento de zonas de alojamiento obligatorio para migrantes y la estipulación de que los gastos derivados del pasaporte, las revisiones médicas, el permiso de trabajo y otros similares debían correr a cargo del trabajador migrante. También imponía

sanciones penales desproporcionadas a las personas migrantes a quienes se descubriera trabajando sin los debidos permisos.

La modificación de 2018 a la Real Ordenanza abordó la mayoría de estas preocupaciones y parece haber creado un entorno más propicio para la contratación de personas trabajadoras migrantes. Subsiste la preocupación de que, si bien la Real Ordenanza adopta el principio de cero comisiones de contratación a cargo de las y los trabajadores, no define qué se entiende por “comisiones de contratación que no deben pagar los trabajadores migrantes” y dispone que la legislación secundaria debe profundizar más en ello.

Todavía no se dispone de una evaluación de impacto de los cambios legales. No obstante, no hay que subestimar la relevancia normativa y el impacto de la legislación de “cero comisiones”. Si a esto se suma una aplicación creíble de la ley y una evaluación de impacto periódica quizás aparezcan nuevas pruebas de impacto.

Otras características prometedoras

Participation et représentation

Se consagra el diálogo social en la aplicación de la legislación con la designación de un comité tripartito encargado de supervisar la política migratoria.

Application des droits

Se consagran los derechos laborales en la legislación adoptada en beneficio de las personas trabajadoras migrantes. La legislación refleja los Convenios 29 (con respecto a la libertad de circulación) y 181 (con respecto a que los trabajadores migrantes no deben pagar comisiones de contratación) de la OIT, los Principios Rectores de la ONU sobre los derechos humanos y la trata de seres humanos, los indicadores de trabajo forzoso de la OIT y un compromiso con el diálogo social.

Cinco años de la Iniciativa para la Contratación Equitativa

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

Recursos

Modificación de la Real Ordenanza de 2018 relativa a la gestión del empleo de los trabajadores migrantes en Tailandia B.E. 2560 (2017)

[Principios generales y directrices de la OIT para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos.](#)

Información de contacto

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

Departamento de Condiciones
de Trabajo e Igualdad
E: fairrecruitmentinitiative@ilo.org