



► Prácticas prometedoras para la contratación equitativa

Junio de 2022

Regulación de las agencias de contratación privadas en Uganda

Principales puntos

- Regulación integral de la contratación, elaborada mediante consulta tripartita
- Mediante contrato cuatripartito de trabajo, la responsabilidad la comparten conjuntamente las AEP de Uganda y las del país de destino.
- El Reglamento de 2021 sobre el Empleo cubre la concesión de licencias a las agencias de contratación; la inspección; la acreditación de agencias de contratación extranjeras; la contratación, la publicidad y la colocación; las comisiones y las cargas; y la orientación y la formación previas a la partida.

Enfoque

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

País: Uganda

Organizaciones responsables: Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social de Uganda (MGLSD)

Perfil de migración y contratación en Uganda

Uganda es país de origen y destino de la migración laboral e importante país de acogida de refugiados. Situada en África Oriental, forma parte de varias comunidades

económicas regionales, como la Comunidad de África Oriental (CAE), la Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo (IGAD) y el Mercado Común para el África Oriental y Meridional (COMESA), que han suscrito protocolos de libre circulación. La mayoría de los emigrantes ugandeses trabajan en países vecinos, sobre todo en Kenya, Sudán del Sur y Rwanda. La migración laboral interregional de trabajadores poco cualificados ha aumentado en recientes décadas, principalmente hacia los países de los Estados Árabes. En esta región, las trabajadoras y los trabajadores ugandeses trabajan principalmente como empleados domésticos, guardias de seguridad, conductores y trabajadores de la construcción¹.

¹ OIT (2020) El potencial del desarrollo y el reconocimiento de competencias para la movilidad laboral regulada en la región de la

IGAD: Un estudio de alcance que abarca a Yibuti, Etiopía, Kenia, Somalia, Sudán del Sur, Sudán y Uganda.

Regulación de la contratación internacional de trabajadores migrantes

La migración a los Estados Árabes la facilitan principalmente las agencias de empleo privadas (AEP). Uganda no ha ratificado el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) ni el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), pero ha introducido numerosas estructuras de gobernanza de la migración laboral, por ejemplo, leyes específicas, reglamentación de las agencias de contratación y firma de acuerdos bilaterales de migración laboral (ABL), entre otras cosas. La autoridad competente es el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social (MGLSD), que incluye la Unidad de Empleo en el Exterior (EEU), encargada de la concesión de licencias y la regulación de las AEP.

La legislación nacional clave es:

- [Ley de Empleo de 2006 \(Ley núm. 6\)](#)
- Reglamento de Empleo (Contratación de Trabajadores Migrantes Ugandeses), 2021
- Las Directrices de 2015 sobre contratación y colocación de trabajadores migrantes ugandeses en el extranjero (actualmente en proceso de revisión)

El Gobierno ha firmado ABL con Arabia Saudí y Jordania (actualmente en suspenso), y un Memorando de Entendimiento (MdE) con los Emiratos Árabes Unidos (EAU). Actualmente el Gobierno está concertando acuerdos de libre comercio con Bahrein, Kuwait, Líbano y Qatar.

El **Reglamento de Empleo (Contratación de Trabajadores Migrantes Ugandeses)**, adoptado en 2021, sustituye al anterior Reglamento de 2005 que regía la contratación y el empleo de trabajadores migrantes ugandeses en el extranjero. El Reglamento de Empleo de 2021 cubre la concesión de licencias a las agencias de contratación; la inspección; la acreditación de agencias de contratación extranjeras; la contratación, la publicidad y la colocación; las comisiones y las cargas; y la orientación y la formación previas a la partida.

La Unidad de Empleo en el Exterior supervisa, bajo la égida del MGLSD, un **sistema normalizado de concesión de**

licencias a las AEP. Las licencias bianuales pueden solicitarse y aprobarse en línea a través del Sistema de Información sobre Gestión de Empleo en el Exterior (EEMIS). El portal del EEMIS se utiliza también para los posibles solicitantes de empleo, ya que contiene una lista de AEP aprobadas y examinadas y de empleos en el extranjero a los que pueden optar los ugandeses. Las consultas tripartitas contribuyeron a la elaboración del sistema de licencias². Las AEP sólo pueden contratar y colocar a los trabajadores si existe un ABL suscrito con el país de destino (actualmente Arabia Saudita). En lo que respecta a la vigilancia y la aplicación, el Reglamento sobre el Empleo de 2021 otorga al Ministerio la facultad de inspeccionar los locales, la documentación y el equipamiento de la agencia de contratación y los locales donde se imparten los seminarios de orientación previa (artículo 15, 1)), con inclusión de inspecciones sobre el terreno (artículo 15, 2)).

En cuanto a **las comisiones y los gastos**, el Reglamento sobre el Empleo de 2021 enumera las comisiones que corren a cargo de una agencia de contratación extranjera, las que se pueden cobrar a los trabajadores migrantes y las que la agencia ha de pagar al Ministerio. Puede cobrarse a los trabajadores migrantes una comisión no superior a 20.000 chelines ugandeses (UGX) (5,50 dólares EE.UU. el 16/03/2022) en concepto de gastos administrativos de contratación (artículo 26,1)). Los apartados 2 y 3 del artículo 26 establecen que, cuando la agencia de contratación no cobre al trabajador migrante los 20.000 UGX previstos en el apartado 1, podrá cobrarle comisiones de colocación para cubrir una serie de gastos, por ejemplo, exámenes profesionales o de aptitudes, formación previa a la partida, examen médico, pasaportes, certificación notarial, etc. Sólo cuando se haya firmado el contrato de trabajo deberá pagar el trabajador las comisiones de colocación, y contra recibo. En el caso de la contratación de trabajadoras o trabajadores domésticos, la agencia de contratación extranjera deberá cubrir todos los gastos de contratación y colocación (artículo 25, 3)). Sin embargo, hay que señalar que el cobro permitido de comisiones a los trabajadores migrantes es contrario a las normas internacionales, según las cuales no se deberá cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa en relación con su contratación.

² OIT (2020) An assessment of labour migration and mobility governance in the IGAD region: Country report for Uganda.

El Gobierno también ha instituido un **contrato cuatripartito de trabajo**, por el que las AEP de Uganda y del país de destino **comparten conjuntamente la responsabilidad**. Los cuatro firmantes son la AEP de Uganda, la AEP del país de destino (en este caso, de Arabia Saudita), el trabajador migrante y el empleador. Además, la Unidad de Empleo en el Exterior se asegura de que los contratos de trabajo de los trabajadores enviados por las AEP se ajusten al contrato de normalizado trabajo y guarda copias de los mismos³.

Papel de los interlocutores sociales

La **Asociación de Agencias de Contratación en el Exterior de Uganda (UAERA)** se fundó en 2013, contando 206 afiliados en julio de 2021⁴. La sección 32 de las Directrices sobre contratación y colocación de 2015 trata de las funciones de las partes interesadas, y pide a la asociación de AEP que elabore un código ético y de conducta vinculante; que reúna información sobre las agencias que suponen un riesgo elevado y examine periódicamente a sus afiliados y las nuevas solicitudes de afiliación; y que sensibilice a sus afiliados respecto del código ético y de conducta. En 2017, la UAERA adoptó un código de conducta al que deben adherirse todos sus afiliados⁵. La UAERA hace un seguimiento activo de las colocaciones y ha realizado tres visitas de control a Jordania.

En los últimos años, la **Organización Nacional de Sindicatos (NOTU)** realiza actividades en el ámbito de la migración laboral. **En febrero de 2022, la NOTU y la UAERA firmaron un Memorándum de Entendimiento (MdE) con presencia de la Federación de Empleadores de Uganda (FUE)**. El MdE tiene por objeto desarrollar una relación de trabajo entre la UAERA y la NOTU para fomentar el trabajo decente en el empleo en el exterior y defender los intereses de los trabajadores migrantes, dándoles voz. A tenor de este entendimiento, ambas partes: participarán en la orientación de los trabajadores migrantes; revisarán periódicamente el contrato tipo; harán propuestas para revisar, en lo necesario y cuando haga falta, los ABL y los memorandos de entendimiento; y acuerdan participar en

actividades conjuntas de sensibilización, por ejemplo, campañas para ratificar los Convenios de la OIT.

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

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

³ OIT (2021) Africa Regional Fair Recruitment Report: The recruitment of migrant workers to, within and from Africa.

⁴ UAERA (2021) Progress report: 2020-21.

⁵ OIT (2021) Africa Regional Fair Recruitment Report: The recruitment of migrant workers to, within and from Africa.

Cinco años de la Iniciativa para la Contratación Equitativa

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

Contacto

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

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