



**Convención Internacional sobre  
la Protección de los Derechos de  
Todos los Trabajadores Migratorios  
y de sus Familiares**

Distr. general  
13 de abril de 2015  
Español  
Original: inglés  
Español, francés e inglés  
únicamente

**Comité de Protección de los Derechos de Todos los  
Trabajadores Migratorios y de sus Familiares**

**Examen de los informes presentados por  
los Estados partes en virtud del artículo 73  
de la Convención con arreglo al procedimiento  
simplificado de presentación de informes**

**Informes iniciales que los Estados partes debían  
presentar en 2004**

**Uganda\***

[Fecha de recepción: 31 de marzo de 2015]

\* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.

GE.15-05755 (EXT)



\* 1 5 0 5 7 5 5 \*

Se ruega reciclar 



## Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
Siglas .....		3
I. Marco constitucional, legislativo, judicial y administrativo.....	1–21	4
Introducción .....	1	4
A. Marco constitucional .....	2–3	4
B. Otras leyes pertinentes de Uganda.....	4	4
C. Contexto normativo .....	5–10	6
D. Mecanismos judiciales.....	11–13	7
E. Mecanismos administrativos.....	14–21	8
II. Información cualitativa y cuantitativa .....	22–28	11
III. Aplicación práctica de la Convención.....	29–35	14
IV. Medidas adoptadas para divulgar y promover la Convención.....	36–37	16
V. Información relativa a cada uno de los artículos de la Convención .....	38	18
VI. Derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares .....	39–75	18
VII. Otros derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares que estén documentados o se encuentren en situación regular.....	76–90	28
VIII. Disposiciones aplicables a categorías particulares de trabajadores migratorios y sus familiares.....	91–102	33
IX. Conclusión .....	103–105	37
Bibliografía .....		39
 Anexos		
I. Estado de ratificación por Uganda de los instrumentos de derechos humanos .....		41
II. Requisitos para la expedición de visados y permisos.....		44

**Siglas**

CAO	Comunidad de África Oriental
CICA	Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración de Uganda
COMESA	Mercado Común para África Oriental y Meridional
DCIC	Dirección de Ciudadanía y de Control de la Inmigración
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	organización no gubernamental
UA	Unión Africana

## **I. Marco constitucional, legislativo, judicial y administrativo**

### **Introducción**

1. El 18 de diciembre de 2015 la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (en adelante, la Convención) conmemorará el 25o aniversario de su adopción en 1990. Tal ocasión representa una oportunidad perfecta para que Uganda evalúe los progresos realizados desde que el Estado Miembro ratificara la Convención. Uganda es uno de los 47 países que habían ratificado la Convención hasta 2014.

### **A. Marco constitucional**

2. La Constitución apoya la aplicación de la Convención. Las disposiciones de la Constitución que garantizan la igualdad de derechos entre todas las personas, sin ninguna forma de discriminación, se aplican también a los trabajadores migratorios que se encuentran en el país de conformidad con lo dispuesto en la legislación. El artículo 21 2) proscribe la discriminación basada en el origen étnico, la tribu, el nacimiento, la raza, el color, el sexo, la condición social o económica, el credo o la religión, la opinión política o la discapacidad, y cualquier acto u omisión calificado como tal es punible en virtud de la ley. Además, en su artículo 21 1), la Constitución dispone que "todas las personas son iguales ante la ley en todos los ámbitos y gozarán, sin ninguna distinción, de igual protección de la ley". La Constitución garantiza asimismo el trabajo decente en los siguientes artículos: artículo 25 1), que proscribe la esclavitud y la servidumbre; artículo 25 2), que prohíbe el trabajo forzoso; artículo 29 1), sobre la libertad de asociación, incluido el derecho a constituir un sindicato y a afiliarse a él; y el artículo 34 4), sobre la protección de los niños frente a la explotación económica y el trabajo peligroso.

3. De conformidad con el artículo 189, el Gobierno conserva la responsabilidad de gestionar los asuntos relacionados con los inmigrantes y emigrantes<sup>1</sup>. El artículo 40 reconoce el derecho de toda persona a ejercer su profesión y elegir libremente su empleo sin ninguna discriminación, el derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor y el derecho a constituir un sindicato para la protección y promoción de los intereses económicos y sociales y a adherirse a él. Todos esos derechos se aplican a los trabajadores migratorios residentes en Uganda que han cumplido los requisitos de inmigración que les permiten residir en el país y conseguir empleo. Los sindicatos de trabajadores y asociaciones de empleadores tienen libertad para concertar convenios colectivos o específicos que regulen sus relaciones laborales. El derecho de los trabajadores a la huelga está reconocido y puede ejercerse en las condiciones estipuladas en la ley, pero el ejercicio de ese derecho no puede impedir la libertad de empleo reconocida para cada persona.

### **B. Otras leyes pertinentes de Uganda**

4. Cuando Uganda ratifica un instrumento internacional o regional, el Parlamento debe promulgar las leyes pertinentes y/o modificar las ya existentes a fin de que dicho instrumento pueda aplicarse en su jurisdicción. La Constitución de Uganda, en su artículo 50, otorga al Parlamento facultades para elaborar leyes que permitan el ejercicio y protección de los derechos estipulados en aquella. En los 15 últimos años Uganda

---

<sup>1</sup> Véase el anexo 6 de la Constitución de Uganda de 1995.

ha promulgado varias leyes que garantizan los derechos de los trabajadores en general, incluidas las que contienen disposiciones específicas relativas a los trabajadores migratorios y sus familiares. Estas medidas legislativas han incorporado de hecho las disposiciones de la Convención en el ordenamiento jurídico interno. Entre esas medidas legislativas se incluyen las siguientes:

- a) Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración (cap. 66), 1999<sup>2</sup>, en su forma modificada por las Leyes de Ciudadanía y de Control de la Inmigración (Modificación), de 2006 y 2009.
- b) Reglamento de Ciudadanía y de Control de la Inmigración, de 2004.
- c) Reglamento de Ciudadanía y de Control de la Inmigración de Extranjeros, de 2004.
- d) Ley de Empleo, núm. 6, de 2006.
- e) Reglamentación del Empleo, de 2011, y Reglamentación del Empleo (Acoso Sexual), de 2012.
- f) Instrumento normativo núm. 62 sobre la Reglamentación del Empleo (Reclutamiento de Trabajadores Migratorios de Uganda en el Extranjero), de 2005, que regula la manera de ayudar a los ciudadanos de Uganda a migrar y trabajar en otro país de su elección.
- g) La Ley de Ocupación, Seguridad y Salud, núm. 9 de 2006. Esta ley protege a todas las personas que puedan verse afectadas por actividades realizadas en un lugar de trabajo. Por ejemplo, protege el bienestar general de los trabajadores y las personas que se encuentran en las proximidades del lugar de trabajo. Establece los deberes y responsabilidades de las partes para garantizar un entorno laboral seguro y sano.
- h) Ley de Remuneración de los Trabajadores, núm. 5 de 2000. Esta ley estipula el procedimiento y los requisitos de los empleadores y trabajadores cuando se producen accidentes en el contexto laboral. Establece una Junta de Arbitraje Médico, que es un órgano encargado de solucionar los casos conflictivos de determinación de la incapacidad de los trabajadores lesionados.
- i) Ley de Conflictos Laborales (Arbitraje y Solución), núm. 7 de 2006. Esta ley establece el Tribunal de Relaciones Laborales, presidido por un Juez del Tribunal Supremo, que entiende de los conflictos laborales que no han podido ser resueltos por un funcionario de asuntos laborales del distrito o el Comisionado de Trabajo.
- j) Ley de Sindicatos, 2006.
- k) Reglamento de los Sindicatos (Acceso de los Sindicalistas a los Lugares de Trabajo), 2011.
- l) Ley de Prevención de la Trata de Personas, 2009.
- m) Ley de la Infancia (cap. 59).
- n) Directrices para los inspectores de trabajo sobre la identificación de trabajos infantiles peligrosos.

---

<sup>2</sup> La ley entró en vigor en 2002.

## C. Contexto normativo

5. Durante mucho tiempo, el marco normativo de la migración (incluso después de la ratificación de la Convención en 1995) fue débil, fragmentario e insuficiente en Uganda. No obstante, ante la urgente necesidad de responder a algunos desafíos —como el desempleo, en particular entre los jóvenes con alto nivel de instrucción, la política gubernamental sobre inversión extranjera directa frente a los fenómenos de la inversión fraudulenta y los "turistas" por motivos de trabajo, la gestión inadecuada de los programas de externalización de la mano de obra y las crecientes amenazas de delitos como el blanqueo de dinero, la trata de personas, el contrabando de armas y drogas y el terrorismo transnacional—, Uganda ha contraído compromisos de alcance regional y subregional, que hacen absolutamente imprescindible la revisión y fortalecimiento del marco normativo, los dispositivos institucionales y los procesos de aplicación eficaz. En 2002 entró en vigor la Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración de 1999, pero no había un marco político adecuado para respaldar las nuevas ideas sobre la manera más indicada de gestionar las cuestiones migratorias, en particular las relacionadas con los trabajadores migratorios.

6. Uganda es uno de los signatarios de la Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración de la Unión Africana<sup>3</sup> para África, que sienta las bases para la formulación de políticas migratorias de las comunidades económicas regionales así como políticas migratorias nacionales para todos los países africanos. Teniendo en cuenta la naturaleza de la migración internacional en la actualidad, las cuestiones relacionadas con la migración no pueden examinarse ni resolverse únicamente desde una perspectiva nacional. Por ello, Uganda ha tenido en cuenta la Convención y el marco normativo regional para configurar sus compromisos contraídos con los Estados asociados de la Comunidad de África Oriental (CAO)<sup>4</sup> y en la elaboración de varias políticas nacionales, como la Política Nacional de Migración, la Política Nacional de la Diáspora y la Política Nacional sobre los Inmigrantes (esta última, todavía en su versión provisional). La Política de la Unión Africana (UA) considera que las malas condiciones socioeconómicas, los bajos salarios y los altos niveles de desempleo, la pobreza y la falta de oportunidades constituyen los principales factores que impulsan la emigración en el continente africano. Esos factores normalmente se deben a un desajuste entre el rápido crecimiento de la población y los recursos disponibles y al bajo nivel de tecnología y capacidad necesarias para crear empleo y puestos de trabajo en el país de origen. La OIT estima que el número de trabajadores migratorios en África constituye en la actualidad la quinta parte del total mundial y que, para 2015, uno de cada diez africanos vivirá y trabajará fuera de sus países de origen<sup>5</sup>.

7. La Política Nacional de Migración reconoce que, si se gestiona adecuadamente, la migración puede contribuir al desarrollo socioeconómico del país. Por ello, el Gobierno de Uganda intenta ofrecer en sus declaraciones normativas pautas claras sobre cómo gestionar el carácter polivalente de la migración, que implica varias cuestiones intersectoriales que repercuten en varios sectores clave del desarrollo y en la estabilidad y seguridad del país. Entre esas cuestiones se incluyen la migración por motivos de trabajo, la migración

---

<sup>3</sup> El Marco de la Política de Migración de la Unión Africana contiene una amplia directriz normativa integrada sobre las siguientes cuestiones temáticas y subtemas: a) migración laboral; b) control fronterizo; c) migración irregular; d) desplazamiento forzoso; e) derechos humanos de los migrantes; f) migración interna; g) datos sobre la migración; h) migración y desarrollo; e i) cooperación y asociaciones interestatales. Subraya también otras ramificaciones sociales de la migración, como migración y salud, medio ambiente, conflicto de género, etc.

<sup>4</sup> Por ejemplo el Protocolo de la Comunidad de África Oriental sobre la libertad de circulación de las personas y los trabajadores, de 2010.

<sup>5</sup> Marco de la Política de Migración de la Unión Africana (2002), pág. 5.

irregular, la trata de personas, las desapariciones forzadas, la diáspora de Uganda, la inversión extranjera directa y la libre circulación de personas dentro de la CAO.

8. La mayoría de los flujos migratorios, como se ha señalado antes, son de alcance regional y la Política Nacional de Migración reconoce la importancia estratégica de ocuparse de la migración en ese nivel. Por ello, es imprescindible señalar que las comunidades económicas regionales, como la CAO, la UA, la Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo, el Mercado Común para África Oriental y Meridional (COMESA) y el Nuevo Acuerdo de Asociación Económica para el Desarrollo, del que Uganda es miembro activo, obligan al país a adoptar importantes programas de migración. En ese contexto, en 2010 el Ministerio del Interior tomó la iniciativa de establecer un comité interministerial para promover las consultas y la elaboración de la Política Nacional de Migración, con participación de una gran variedad de partes interesadas (estatales y no estatales). La elaboración y adopción de esa Política demuestra claramente el firme empeño gubernamental en encauzar los desafíos de la migración para convertirlos en oportunidades de transformación nacional.

9. En el contexto de la nueva generación de ugandeses de la diáspora que realizan trabajos temporales e informales en varios países del Oriente Medio, no hay una política clara para regular la gestión de sus beneficios, por ejemplo, en lo relativo a la portabilidad de sus prestaciones de seguridad social y a la reintegración en las sociedades de Uganda a su regreso. Además, algunos ugandeses que han recurrido a agencias de empleo y a otros factores de emigración, voluntaria e involuntaria, no han dispuesto de oportunidades de empleo rentable en los países de recepción. Por ello, han sido víctimas de explotación económica, e incluso de esclavitud sexual, sobre todo en los países donde las instituciones de Uganda no pueden prevenir esos males. Por ello, se elaboró la Política Nacional de la Diáspora, para corregir esas deficiencias. Dicha Política aborda, entre otras cuestiones, la externalización de la mano de obra. El Gobierno de Uganda, de conformidad con la Política Nacional de Empleo, continúa promoviendo activamente la externalización de la mano de obra en beneficio de los ciudadanos de Uganda. Está considerando la posibilidad de concertar con los países receptores acuerdos o memorandos de entendimiento bilaterales sobre la mano de obra a fin de lograr una mayor protección de los derechos de los trabajadores migratorios de Uganda así como de los inversores en el extranjero.

10. Hasta ahora, Uganda está tratando de ultimar memorandos de entendimiento con los Emiratos Árabes Unidos, Kuwait y Qatar. En su Política de la Diáspora, el Gobierno se compromete a proteger los bienes de los ugandeses que regresan, incluidos los encarcelados o repatriados. No obstante, existe la fuerte preocupación de que el proceso de elaboración y firma de los memorandos requiera demasiado tiempo y, mientras tanto, sigue habiendo lagunas en el régimen de protección, lo que representa para los ugandeses, en particular a los que se encuentran en situación irregular, un riesgo de explotación. Por último, Uganda está actualmente elaborando una política nacional de inmigración (todavía en fase de redacción en su versión preliminar, en espera de las aprobaciones necesarias). El objetivo es reglamentar la circulación de bienes y personas (trabajadores) en el país<sup>6</sup>.

#### **D. Mecanismos judiciales**

11. Los tribunales, con inclusión del Tribunal de Relaciones Laborales de Uganda, el Tribunal de la Comisión de Derechos Humanos de Uganda y el Tribunal de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, son los principales mecanismos judiciales a través de los cuales pueden tramitarse en Uganda las cuestiones relacionadas con los trabajadores migratorios.

---

<sup>6</sup> Organización Internacional para las Migraciones, Migration Policy and Research' <http://uganda.iom.int/programme/migration-policy-and-research/>, consultado el 15 de marzo de 2015.

La Ley de Conflictos Laborales (Arbitraje y Solución), núm. 8 de 2006, contiene dispositivos que permiten resolver sin demora los conflictos laborales. Establece el Tribunal de Relaciones Laborales, al que se remiten los conflictos no resueltos por la Dirección de Trabajo, a fin de adoptar ulteriores medidas. Si se presenta ante la Dirección de Ciudadanía y de Control de la Inmigración (DCID) una reclamación contra un extranjero empleado, el Director puede remitir la reclamación al Tribunal de Relaciones Laborales, que le presentará sus conclusiones, y el Director podrá a su vez adoptar las medidas de inmigración necesarias, dadas las circunstancias (art. 78 de la Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración de Uganda).

12. La Comisión de Derechos Humanos de Uganda es una de las instituciones competentes que tiene el mandato de recibir y determinar las reclamaciones de violación de derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares. La Comisión se ocupa de todas las reclamaciones sin ninguna discriminación y con independencia de que la persona sea un inmigrante regular o irregular. Todas las reclamaciones se tramitan como violaciones de los derechos laborales y son tramitadas directamente por la Dirección de Denuncias, Investigaciones y Servicios Jurídicos de la Comisión de Derechos Humanos.

13. En 2013/14, la Comisión recibió cinco denuncias de trabajadores migratorios de la región de Asia y el Pacífico que trabajaban en Uganda, en particular nacionales de la India y el Pakistán empleados en empresas comerciales gestionadas por otros asiáticos. Las denuncias estaban relacionadas con el impago de sus salarios por empleadores que tienen también el hábito de confiscar los pasaportes de sus empleados. En tales casos, la Comisión ha intervenido con medidas de mediación ante los infractores que han decidido pagar a los denunciantes. La Comisión les ha ayudado también a recuperar sus documentos de viaje. Hasta ahora, no se ha sometido ningún caso a la decisión de un tribunal. En muchos casos se ofrece información sobre los recursos disponibles a los trabajadores migratorios una vez que solicitan asistencia. En la actualidad, no hay programas de promoción orientados específicamente a los trabajadores migratorios. Es importante señalar que, al decidir sobre cualquier gestión presentada ante un tribunal, todos los mecanismos antes mencionados pueden hacer referencia a un instrumento internacional o regional de derechos humanos en el que Uganda sea parte, y las decisiones son obligatorias, con sujeción al derecho de apelación<sup>7</sup>.

## **E. Mecanismos administrativos**

14. La Constitución de la República de Uganda establece la Junta Nacional de Ciudadanía e Inmigración (art. 16), adscrita al Ministerio del Interior. El artículo 7 de la Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración de Uganda especifica las funciones de dicha Junta, entre las que se incluyen la concesión y cancelación de los permisos de inmigración; el registro y expedición de documentos de identidad a extranjeros; y la determinación de las cuestiones que puedan plantearse en la aplicación de la ley o que pueda remitirle el Ministro del Interior. La Junta supervisa la labor del Director de Inmigración<sup>8</sup>, y todos los oficiales de inmigración están obligados a aplicar la ley y las decisiones de la Junta.

---

<sup>7</sup> Uganda aplica el sistema del *common law* en virtud del cual las decisiones del Tribunal Superior y el Tribunal de Apelación y el Tribunal Supremo, respectivamente, son vinculantes para todos tribunales subordinados.

<sup>8</sup> Desde que la DCIC adquirió el rango de Dirección, su jefe recibe el título de Director, en virtud de la Ley de Modificación de 2006.

15. El Ministerio del Interior, por medio de la DCIC<sup>9</sup>, se encarga de cumplir las obligaciones de Uganda en virtud de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Un trabajador migratorio y sus familiares pueden entrar en Uganda en la forma prevista en el artículo 53 de la Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración, después de obtener un permiso de entrada válido, un certificado de residencia permanente o un pase<sup>10</sup> y dicha persona debe encontrarse en posesión de un pasaporte, certificado de identidad, documento de viaje expedido en virtud de la Convención o cualquier otro documento de viaje válido. El artículo 53 4) establece expresamente que una persona que desee conseguir un empleo mediante un permiso de la clase G<sup>11</sup> solo puede entrar en Uganda una vez que se le haya concedido un permiso de entrada. Las diferentes clases de personas que pueden solicitar permisos de entrada en Uganda para realizar un trabajo remunerado se especifican en el anexo II del presente informe, en el que se recogen los requisitos para la expedición de los permisos a diferentes trabajadores migratorios. Las personas que no son ciudadanos pero han recibido un permiso o pase que no es de breve duración (menos de 90 días) deben solicitar a la Junta de Ciudadanía e Inmigración de Uganda un carnet de extranjero en la forma prevista en el artículo 57 de la Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración.

16. El artículo 59 1) de dicha ley establece que las personas que no son ciudadanos de Uganda, a menos que estén en posesión de un permiso de entrada válido<sup>12</sup>, certificado de residencia permanente o pase especial expedido de conformidad con dicha ley, no podrán:

- a) Estar empleadas en un organismo paraestatal o privado;
- b) Estar empleadas en la administración pública;
- c) Ser empleadas por un particular; o
- d) Participar en empresas privadas en Uganda.

17. Las personas que no son ciudadanos de Uganda y tienen un empleo o profesión, remunerado o no remunerado, en contravención de la subsección 1) anterior o que dan empleo, remunerado o no remunerado, a un extranjero cuando sabe que hay motivos razonables para considerar que está contraviniendo la subsección 1), comete un delito y puede ser sancionado con multa no superior a 150 unidades cambiarias o no más de dos años de prisión, o con ambas penas. En virtud del Reglamento de Ciudadanía y de Control de la Inmigración de 2004, un trabajador migratorio puede solicitar en Uganda un pase para un familiar a cargo con el fin de regularizar su estancia en el país (norma 4). Si una persona desea entrar en el país con el fin de investigar posibilidades de negocio o asentamiento, puede solicitar un pase de visitante. No obstante, el titular de este pase no puede aceptar empleo remunerado ni de ningún otro tipo<sup>13</sup>. Se puede conceder un pase especial a una persona para permitirle completar los procedimientos de inmigración por un breve período de no más de tres meses.

---

<sup>9</sup> La Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración (Modificación) de Uganda, de 2006, elevó la DCID al rango de Dirección con el fin de consolidar su objetivo de prestar servicios de calidad a los migrantes y sus familias.

<sup>10</sup> Hay pases de distintas clases, a saber, de familiar a cargo, de alumno o estudiante, de visitante, de persona en tránsito, interestatal, de inmigrante prohibido, especial y de reingreso.

<sup>11</sup> La clase G incluye las personas que desean entrar en Uganda como trabajadores de ONG, misioneros, voluntarios o empleados, remunerados o no remunerados.

<sup>12</sup> Las clases de permisos de entrada se recogen en el anexo 4 de la Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración.

<sup>13</sup> Norma 6 1) c) del Reglamento de Ciudadanía y de Control de la Inmigración de Uganda, SI-16, de 2004.

18. El Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social se encarga de gestionar las relaciones laborales en Uganda. La Ley de Empleo núm. 6 de 2006 y los Reglamentos de 2004 y 2012 regulan el empleo en Uganda, mientras que el Instrumento normativo núm. 62 (Reglamento sobre el empleo de trabajadores migrantes de Uganda en el extranjero) de 2005 regula el empleo laboral en el exterior. La aplicación de los últimos reglamentos es competencia de la Dependencia de externalización de la mano de obra, del Departamento de Servicios de Empleo del Ministerio. La Ley de Empleo, en particular, obliga a todas las partes implicadas en los asuntos relacionados con el empleo a promover la igualdad de oportunidades con el fin de eliminar toda discriminación en el empleo<sup>14</sup>. Asimismo, el artículo 6 2) obliga a todas las partes a promover y garantizar la igualdad de oportunidades para el empleo de personas que, en calidad de trabajadores migratorios o como miembros de sus familias, se encuentran legalmente en territorio de Uganda.

19. El Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social dispone de facultades para limitar el tipo de empleos disponibles para los trabajadores migratorios, y con ese fin el anexo 4 de la Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración especifica los diversos empleos que pueden aceptar los trabajadores migratorios. En virtud del Reglamento de Ciudadanía y de Control de la Inmigración, un empleador debe presentar al Comisionado cada seis meses una lista de todos sus empleados no ciudadanos (norma 19)<sup>15</sup>. Todo empleador que tenga más de 21 empleados debe disponer de una política contra el acoso sexual. La Ley del Fondo Nacional de Seguridad (cap. 222) entiende por empleado con derecho a las prestaciones del plan de pensiones toda persona que tiene un contrato de empleo y trabaja en una empresa con cinco o más personas<sup>16</sup>.

20. El Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social, el Ministerio del Interior (Dirección de Ciudadanía y de Control de la Inmigración) y la Junta Nacional de Ciudadanía e Inmigración son las principales entidades gubernamentales encargadas de las cuestiones migratorias en Uganda y cuentan con apoyo de organizaciones intergubernamentales, como la OIM, y no gubernamentales, como la Plataforma de Apoyo a los Trabajadores, para lograr el respeto de los derechos relacionados con la migración y el trabajo<sup>17</sup>. El Gobierno, mediante la cooperación en diferentes niveles con las partes interesadas, realiza actividades de investigación y prepara informes periódicos sobre cuestiones laborales y migratorias a fin de contribuir al establecimiento de un sistema coherente de gestión de la mano de obra y la migración<sup>18</sup>.

21. Además de la estructura judicial jerárquica prevista en la Constitución, se ha establecido un Tribunal de Relaciones Laborales encargado de arbitrar los conflictos en el mundo del trabajo<sup>19</sup>. Este Tribunal, que representa el ápice del mecanismo de relaciones laborales, ha recibido la categoría de Tribunal Superior con competencias de primera instancia y de apelación. En 2013 se nombraron dos jueces encargados de presidir el

<sup>14</sup> El artículo 6 3) de la Ley de Empleo define la discriminación en el empleo.

<sup>15</sup> En esa información, el empleador debe indicar el nombre, nacionalidad, condición migratoria, lugar de trabajo y cualquier otro detalle que el Comisionado pueda solicitar.

<sup>16</sup> Uganda está actualmente liberalizando el sector de las pensiones para ofrecer a los empleados la oportunidad de elegir el proveedor de esos servicios y decidir cuál de los órganos acreditados puede invertir sus ahorros en su nombre.

<sup>17</sup> Organización Internacional para las Migraciones, "Labour Migration and Human Development", <http://uganda.iom.int/programme/labour-migration-and-human-development>, consultado el 15 de marzo de 2015, y "Platform for Labour Action", <http://www.pla-uganda.org/about-pla>, consultado el 15 de marzo de 2015.

<sup>18</sup> Organización Internacional para las Migraciones, "Labour Migration and Human Development", <http://uganda.iom.int/programme/labour-migration-and-human-development>, consultado el 15 de marzo de 2015. Cabe señalar también los informes anuales de los servicios de inspección y los de la Oficina de Coordinación para la Prevención del Tráfico de Personas, del Ministerio del Interior.

<sup>19</sup> Ley de Conflictos Laborales (Arbitraje y Solución), núm. 7 de 2006.

tribunal. El objetivo de este es promover la equidad, la solución efectiva y rápida de los conflictos laborales, la armonía laboral, la mejora de las condiciones de trabajo con el consiguiente aumento de la productividad y una mejora sostenida de la creación de oportunidades de empleo debido a la reinversión y pleno aprovechamiento de los beneficios. Existe también un Centro de Arbitraje y Solución de Conflictos, que se creó inicialmente en 2000 dentro de la División del Tribunal Comercial del Tribunal Superior para promover formas alternativas de solución de conflictos en las cuestiones comerciales y contractuales. Entre 2003 y 2005 la División puso en marcha el proyecto piloto de mediación, en cuyo contexto los casos se remitían a dicho Centro para que interviniera como mediador. La mediación se convirtió en característica permanente del Tribunal Comercial a raíz de la aprobación del Reglamento de la Judicatura (Mediación) de 2013<sup>20</sup>. Ese año, las soluciones alternativas de conflictos se han introducido oficialmente en todas las divisiones del Tribunal Superior, con inclusión del Tribunal de Relaciones Laborales. Se está ofreciendo capacitación a un número mayor de mediadores para mejorar las sesiones de mediación como estrategia para reducir el trabajo acumulado de la judicatura, incluido el Tribunal de Relaciones Laborales.

## II. Información cualitativa y cuantitativa

22. El conocimiento y la información sobre las tendencias migratorias en Uganda son incompletos<sup>21</sup>. Ello ha afectado inevitablemente a la información cualitativa y cuantitativa disponible sobre la migración y, más en concreto, sobre los trabajadores migratorios. La limitada disponibilidad de datos administrativos y la falta de una encuesta de hogares centrada en la migración, así como de índices sobre la migración en otras encuestas, han obstaculizado la comprensión de las pautas migratorias en Uganda<sup>22</sup>. No obstante, se han realizado algunos esfuerzos para recoger y compilar información sobre la migración, en particular por iniciativa de organizaciones intergubernamentales que trabajan en el país en estrecha colaboración con el Gobierno de Uganda, en concreto la Oficina del Primer Ministro. El más reciente ha sido el Perfil de la migración en Uganda compilado por la Oficina del Primer Ministro en colaboración con la OIM.

23. La migración a Uganda ha permitido establecer pautas en diversos contextos sociales, políticos y económicos impulsados por factores políticos, la pobreza, el rápido crecimiento demográfico y la porosidad de las fronteras internacionales. La tasa migratoria desde el momento de la firma de la Convención puede verse en el cuadro 1 siguiente.

**Cuadro 1**  
**Migración neta**

1994-1998	1999-2003	2004-2008	2009-2013
-45 737	-5 000	-135 000	-150 000

*Fuente:* División de Población de las Naciones Unidas, World Population Prospects.

<sup>20</sup> El 18 de marzo de 2015 comenzó oficialmente el traspaso de las facultades de solución alternativa de conflictos desde el Tribunal Comercial del Tribunal Superior a otros tribunales y órganos de solución de conflictos pertenecientes al sector de la justicia y el derecho. La solución alternativa de conflictos se ha extendido a las otras divisiones de asuntos civiles, la familia y la tierra pertenecientes al Tribunal Superior y a los tribunales de magistrados.

<sup>21</sup> Organización Internacional para las Migraciones (2013); Migration in Uganda – A Rapid Country Profile, pág. 11.

<sup>22</sup> *Ibid.* 19.

24. En 1999, Uganda, Tanzania y Kenya establecieron la Comunidad de África Oriental (a la que posteriormente se sumaron Rwanda y Burundi), que a lo largo del tiempo ha adoptado varios protocolos que han permitido el establecimiento de un mercado común y la libre circulación de mercancías, personas y mano de obra mediante la eliminación de los obstáculos arancelarios y no arancelarios<sup>23</sup>. Esta cooperación ha hecho posible un aumento de la migración entre los cinco Estados Miembros, y se prevé un rápido aumento de los trabajadores migratorios, ya que Uganda, Rwanda y Kenya acordaron eliminar la necesidad de expedición de permisos de trabajo para dichos trabajadores. El aumento puede deberse también a las oportunidades existentes dentro del nuevo sector del petróleo y el gas para cubrir el déficit de recursos humanos que quizá no pueda resolverse con el personal ya disponible en el país en cuestión<sup>24</sup>. Según el *Uganda Migrants Profile* de 2013, la mayoría de los migrantes proceden de Kenya y Rwanda.

25. Hay también un número significativo de no nacionales que viven y trabajan en Uganda. El Informe del Censo: Resultados Provisionales, de 2014, no contenía cifras más actualizadas. No obstante, debido al crecimiento del número de inversores que llegan a Uganda, esa cifra ha debido aumentar significativamente en los últimos 15 años, en los que Uganda ha experimentado un crecimiento económico constante y se han realizado enormes esfuerzos para hacer de Uganda un destino rentable para los inversores. En el cuadro 2 pueden verse las cifras hasta 2002.

Cuadro 2  
**Población extranjera (no nacionales) 1991 y 2002**

	1991		2002
<b>Total</b>	<b>596 932</b>		<b>554 396</b>
Rwanda	247 568	Sudán	163 865
Burundi	82 632	Rwanda	106 206
Tanzania	80 922	Burundi	87 313
República Democrática del Congo	67 259	República Democrática del Congo	73 293
Sudán	66 283	Tanzania	61 595
Kenya	32 383	Kenya	35 212
Reino Unido	906	Reino Unido	2 086
Estados Unidos	408	Estados Unidos	1 167
Canadá	215	Canadá	384
Dinamarca	107	Australia	194
Otros países	18 249	Otros países	23 081

*Fuente:* United Nations Statistics Division Demographics.

<sup>23</sup> *Ibid.* 16.

<sup>24</sup> *Ibid.* 18.

Cuadro 3  
**Población extranjera, por sexo, 1991 y 2002**

	1991	2002
<b>Total</b>	<b>596 932</b>	<b>554 396</b>
Hombres	315 255	279 451
Mujeres	281 677	274 945

*Fuente:* United Nations Statistics Division Demographics.

26. Los cuadros anteriores revelan un descenso de la migración entre 1991 y 2002, aunque la cifra ha aumentado definitivamente en los 12 últimos años debido a la entrada en vigor del Protocolo sobre el Mercado Común de la CAO, que permite la libre circulación de mercancías, personas y mano de obra en la Comunidad y al activo sector del petróleo y el gas. Los migrantes a Uganda son en su mayoría de origen africano y varones.

27. El número de trabajadores migratorios, de acuerdo con el número de solicitudes de permisos de trabajo, ha aumentado en los últimos años. De 7.975 en 2011/12 subieron a 9.161 en 2012/13, es decir, un 13% más<sup>25</sup>.

Cuadro 4  
**Permisos de trabajo expedidos, desglosados por país de origen**

<i>País de origen</i>	<i>Porcentaje de permisos de trabajo expedidos (%)</i>
India	38,6
China	14,9
Estados Unidos	6,1
Kenya	5,5

*Fuente:* Migration in Uganda – A Rapid Country Profile, 2013.

Cuadro 5  
**Porcentaje de permisos de trabajo expedidos, por categoría de trabajo**

<i>Categoría de trabajo</i>	<i>Porcentaje de permisos de trabajo expedidos (%)</i>
Trabajos con contrato temporal	63
Gobiernos y diplomáticos extranjeros	14
Trabajadores de ONG, voluntarios y misioneros	11,4
Propietarios de empresas y comercios	10

*Fuente:* Migration in Uganda – A Rapid Country Profile, 2013.

28. El número de inmigrantes irregulares ha aumentado a lo largo de los años, lo mismo que el número de personas deportadas. En 2010 había unos 575 migrantes irregulares; en 2012, 840<sup>26</sup>. De la misma manera, el número de deportaciones de migrantes irregulares subió de 101 en 2010 a 328 en 2012<sup>27</sup>.

<sup>25</sup> *Ibid.* 31 y 32.

<sup>26</sup> *Ibid.* 44.

<sup>27</sup> *Ibid.*

### III. Aplicación práctica de la Convención

29. Una de las formas de aplicación práctica de la Convención en Uganda ha sido la ratificación de varios convenios de la OIT, que refuerzan de hecho los derechos y las normas de bienestar de los trabajadores migrantes. En el cuadro 6 puede encontrarse información sobre los convenios de la OIT ratificados por Uganda.

Cuadro 6  
Convenios de la OIT

<i>Convenio</i>	<i>Fecha de ratificación</i>	
<b>Uganda es Miembro desde 1963</b>		
C12	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	04.06.1963
C17	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925	04.06.1963
C19	Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	04.06.1963
C29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	04.06.1963
C45	Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935	04.06.1963
C81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947	04.06.1963
C87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	02.06.2005
C95	Convenio sobre la protección del salario, 1949	04.06.1963
C98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	04.06.1963
C100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	02.06.2005
C105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	04.06.1963
C111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	02.06.2005
C123	Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965	23.06.1967
C124	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965	23.06.1967
C138	Convenio sobre la edad mínima, 1973	25.03.2003
C143	Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975	31.03.1978
C154	Convenio sobre la negociación colectiva, 1981	27.03.1990
C158	Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982	18.07.1990
C162	Convenio sobre el asbesto, 1986	27.03.1990
C182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	07.05.2001

30. Uganda debe ratificar todavía el Convenio núm. 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011)<sup>28</sup>. La sociedad civil ha realizado llamamientos al país para que lo haga<sup>29</sup>. En muchos casos, los trabajadores migratorios (en particular los que se encuentran en situación irregular y los trabajadores con poca o ninguna cualificación) buscan trabajo como empleados domésticos en Uganda y otros países de destino, por ejemplo, en el Oriente Medio.

31. El Gobierno de Uganda se propone conseguir una gestión eficaz de los trabajadores migratorios extranjeros temporales y permanentes para atraer conocimientos y aptitudes que contribuyan al desarrollo socioeconómico del país. Uganda adoptó en 2011 la Política de Empleo para hacer de la creación de empleo un indicador del crecimiento económico. Se propone también conseguir que las normas laborales establecidas sean promovidas y aplicadas en todos los niveles por diferentes agentes, con inclusión del Gobierno en calidad de empleador (sector público), las sociedades trasnacionales, los inversores y otras empresas comerciales del sector privado. La Política promueve también la aplicación de la Ley de Empleo de 2006, que protege los derechos de los trabajadores migratorios que residen legalmente en Uganda. El Gobierno está utilizando el principio de responsabilidad empresarial para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores y las comunidades donde las empresas realizan su actividad, a fin de que contribuyan al bienestar de las comunidades autóctonas y al desarrollo de esas zonas mediante el apoyo a la construcción de escuelas, la mejora de los puntos de abastecimiento de agua o la red vial. Se alienta también la compra de productos locales a fin de impulsar la economía de las comunidades locales. El Gobierno de Uganda ha reforzado el régimen jurídico y normativo sobre la migración, descentralizado la prestación de servicios sobre ciudadanía e inmigración y reforzado los mecanismos (judiciales y no judiciales) de solución de conflictos, y de esa manera ha incrementado el acceso a recursos eficaces para los trabajadores, incluidos los trabajadores migratorios, y contribuido a la aplicación práctica de la Convención. Los trabajadores migratorios irregulares vulneran las leyes de Uganda y, una vez localizados, normalmente reciben ayuda para regresar a su país de origen, de conformidad con lo dispuesto en la legislación.

32. Los empleadores tienen prohibido por ley obstruir el derecho de asociación, pero en la práctica persisten los impedimentos a la libertad de asociación. Existen pruebas de empleadores y empresas que obstaculizan la organización de sindicatos y se niegan a reconocerlos o penalizan a los trabajadores que ocupan en ellos cargos directivos. El Gobierno es consciente de que, algunas veces, los empleadores no respetan plenamente ese derecho y, por lo tanto, sigue interviniendo ante ellos para que los trabajadores tengan el espacio y la información necesarios para ejercer plenamente y en libertad sus derechos económicos. Es también cierto que algunos empleados penalizados con la pérdida de empleo tienen difícil acceso a recursos eficaces o carecen de capacidad para hacer valer su reclamación. Los trabajadores migratorios con poca o ninguna cualificación quizá se encuentren en situación de mayor desventaja, ya que no pueden permitirse perder el empleo, si es que lo tienen, aun cuando las condiciones no sean favorables. Para reducir las violaciones de los derechos laborales, el Gobierno de Uganda ha intensificado la supervisión y la inspección laboral<sup>30</sup>. No obstante, debido a la expansión de la economía y al hecho de que la gran mayoría de los empleadores de trabajadores migrantes se

---

<sup>28</sup> "Call to the Government of Uganda to realize decent work for Domestic workers", 3 de junio de 2014, <http://www.sunrise.ug/business/business-news/sponsored/949-call-to-the-government-of-uganda-to-realise-decent-work-for-domestic-workers>, consultado el 15 de marzo de 2015.

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> La Dirección del Trabajo, del Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social, regula y garantiza un entorno laboral decente y el cumplimiento y aplicación de las normas laborales nacionales e internacionales.

encuentran en el sector informal, la capacidad y los recursos de los inspectores de trabajo son muy inferiores a los necesarios para realizar los controles oportunos, atender las necesidades de capacitación y suministrar información.

33. Tras el comienzo de la producción de petróleo en la Falla Albertina de Uganda Occidental, está aumentando la afluencia (interna y externa) de trabajadores migratorios a la región. Se han manifestado preocupaciones acerca del impacto ambiental, social y económico de las actividades del sector del petróleo y el gas, y en particular sobre su repercusión en los derechos laborales.

34. En respuesta a esas preocupaciones, el Gobierno de Uganda, con sus políticas y reglamentos de migración, se esfuerza por compaginar la necesidad de promover la inversión extranjera directa con los compromisos contraídos de proteger los derechos humanos de todos los ciudadanos y, por lo tanto, los derechos humanos se han convertido en parte integrante de los debates gubernamentales y de las relaciones con los inversores.

35. El Gobierno de Uganda, mediante su Política Nacional de Migración, gestiona los puestos fronterizos con el fin de facilitar la libre circulación de personas, trabajadores y mercancías, que redundan en beneficio de la economía del país al mismo tiempo que impide las llegadas irregulares de personas y mercancías. Con ese fin, está reforzando las capacidades de los puestos fronterizos para gestionar con eficiencia y eficacia la tramitación del movimiento de bienes y personas que entran y salen del país. Entre las amenazas detectadas, se incluyen la falsificación de documentos de viaje y permisos de trabajo y el hurto de documentos de identidad y de viaje. Gracias a las mejoras introducidas entre 2010 y 2015, se prevé que las cuestiones relacionadas con la migración se integren adecuadamente en el Segundo Plan Nacional de Desarrollo (2015/16-2019/20), para que la aplicación estratégica contribuya directamente al logro de los objetivos de desarrollo de Uganda durante ese período, y en Visión 2040.

#### **IV. Medidas adoptadas para divulgar y promover la Convención**

36. La información precisa y oportuna sobre el mercado de trabajo, y en particular sobre empleos, buscadores de empleo, movilidad laboral, niveles de empleo, salarios reales, horarios de trabajo y aptitudes deseadas, tanto en el sector público como en el privado, en particular en las pequeñas empresas privadas no registradas, es imprescindible para la aplicación de la Política de Empleo. La información sobre el mercado de trabajo permite supervisar la situación y tendencias del empleo y formular políticas adecuadas. Entre las estrategias adoptadas para promover la Convención se encuentran las siguientes:

a) Fortalecimiento del ministerio responsable de la mano de obra para que desempeñe adecuadamente su papel de fondo nacional y regional de información sobre la gestión de la mano de obra y el empleo. La OIM y la OIT ayudan al Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social a mejorar su sistema de gestión de la información a fin de que toda la información importante sobre la migración sea de fácil acceso, en línea y en forma impresa, a los diferentes usuarios, y, a través de los medios de comunicación social, facilitar información general e indicaciones sobre los centros de información en los que se puede obtener información adicional.

b) Formulación de directrices sobre recopilación, procesamiento y divulgación de datos destinadas a todos los ministerios, departamentos y organismos gubernamentales en cuyo mandato se incluye la recopilación de datos sobre el empleo, las intervenciones y los resultados, así como el impacto y el fortalecimiento de los mecanismos de recopilación e intercambio de datos, presentación periódica de informes y divulgación de información

sintetizada y analizada sobre las tendencias del empleo, el déficit y necesidades de mano de obra y estadísticas sobre la migración.

c) Establecimiento y apoyo a las instituciones en los sectores público y privado, incluidos los interlocutores sociales, para la elaboración de información sobre los mercados de trabajo.

d) Estudio del impacto de las empresas multinacionales en el empleo en general y en los trabajadores migratorios en particular, en diferentes sectores industriales.

e) Formulación de directrices sobre el funcionamiento de las empresas multinacionales en lo relativo al diálogo social, el empleo y su repercusión en el mercado de trabajo.

f) Documentación, divulgación y promoción de prácticas óptimas sobre la responsabilidad social de las empresas y los derechos y obligaciones de los empleadores y empleados.

g) Mejora de la recopilación, análisis, almacenamiento y difusión de información fiable sobre la migración y sus efectos en el empleo en Uganda.

h) Realización de encuestas e investigaciones en colaboración con la Oficina de Estadística de Uganda. Las nuevas encuestas deberán prestar especial atención a los trabajadores mal remunerados y vulnerables, en particular los trabajadores domésticos y trabajadores eventuales o estacionales en la agricultura y otros sectores dominados por trabajadores no especializados. Se hará lo posible por establecer indicadores de alerta temprana que reflejen las fuertes caídas de los salarios reales y la dinámica del empleo en la economía y, en consecuencia, reorienten los esfuerzos hacia la generación del crecimiento necesario.

37. El Centro de Desarrollo Jurídico ha contribuido notablemente a la elaboración de leyes y a su difusión. La Comisión de Derechos Humanos de Uganda, en estrecha colaboración con otras instituciones interesadas en la justicia, el derecho y el orden público, ha desempeñado un papel muy importante en la divulgación de información sobre los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares. La DCIC y el equipo de tareas contra la trata de personas han intervenido en diversas actividades para lograr una mayor conciencia sobre la existencia y riesgos de la trata de personas y sobre la manera de no caer víctima de ese peligro o de salir de esa situación, en el caso de las víctimas de la trata. Además, ofrecen información sobre el procedimiento de regularización de la inmigración y las empresas registradas de reclutamiento que pueden ayudar en ese proceso. Entre otros medios, se ha recurrido a la publicidad de mensajes preventivos en pancartas, carteles y vallas publicitarias y a la distribución de folletos informativos, así como a la participación directa con grupos de posibles víctimas, dirigentes locales y cuidadores de niños. El resultado ha sido una reducción del número de casos denunciados de trata de personas<sup>31</sup> y el aumento del número de emigrantes ugandeses que utilizan los cauces oficiales para abandonar el país en búsqueda de trabajo.

<sup>31</sup> Reports of the Coordination Office to Prevent Trafficking in Persons, 2013 y 2014.

## **V. Información relativa a cada uno de los artículos de la Convención**

### **Artículo 7**

#### **No discriminación en el reconocimiento de derechos**

38. La Constitución de la República de Uganda de 1995 tiene valor de ley suprema. A ese respecto, sus disposiciones se aplican igualmente a todas las personas. El artículo 21 establece la igualdad y libertad de discriminación por diversos motivos, como el nacimiento, la raza y el origen étnico. Asimismo, se ha establecido una Comisión de Igualdad de Oportunidades para garantizar el fomento de la igualdad de oportunidades y la participación de los grupos marginados. Se incluyen tanto los trabajadores migratorios como sus familiares, si están sujetos a la jurisdicción de Uganda. La Ley de Empleo, núm. 6 de 2006, prohíbe también la discriminación y por lo tanto puede ser invocada por los trabajadores migratorios, siempre que residan y estén empleados legítimamente en Uganda<sup>32</sup>.

## **VI. Derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares**

### **Artículo 8**

#### **Derecho a salir de cualquier país, incluido el país de origen, y a regresar a él**

39. La Constitución, en su artículo 29, establece la libertad de circulación dentro y fuera del país. Este derecho se garantiza desde el momento en que un nacional o no nacional cumple los requisitos de inmigración. Toda persona tiene derecho a vivir y a trabajar en cualquier parte del país. Los nacionales y los no nacionales residentes tienen libertad para buscar trabajo en cualquier otro país y regresar en cualquier momento, aunque deben tener un trabajo o una actividad comercial legal. Un trabajador migratorio puede venir a Uganda y, una vez que ha cumplido los requisitos de inmigración y recibido el permiso de residencia (temporal o permanente) puede vivir y trabajar en Uganda. Cuando la persona tiene documentos de viaje, puede desplazarse libremente dentro y fuera del país.

40. En 2014 el Gobierno de Uganda registró por primera vez a todos sus ciudadanos de al menos 16 años de edad con el fin de expedir documentos nacionales de identidad de conformidad con la Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración. Una vez registrados todos los ciudadanos, los ugandeses podrán utilizar el documento nacional de identidad para entrar y salir de cualquier Estado Miembro dentro del territorio de la Comunidad de África Oriental. Por otro lado, se ha simplificado la tramitación de los documentos de viaje temporales y de los pasaportes para facilitar el acceso y los viajes por diversas razones dentro de la región de África Oriental y otros países (cuando se necesita un pasaporte). En los aeropuertos de los Estados Miembros de la CAO que tramitan las llegadas y salidas internacionales, existen disposiciones para agilizar los procesos de inmigración de los ciudadanos de África Oriental.

41. Las personas que llegan a Uganda necesitan un visado, que puede ser expedido en el aeropuerto si se trata de los países que tienen un acuerdo bilateral con Uganda o por una delegación diplomática de Uganda en el extranjero que preste servicio en un determinado

---

<sup>32</sup> Ley del Empleo, núm. 5, 2006, Uganda, art. 6.

país o en varios países<sup>33</sup>. Si un inmigrante extranjero llega a Uganda para trabajar, debe tramitar un permiso de residencia temporal y un permiso de trabajo, y se supone que el empleador le ayudará e iniciará este proceso antes de que la persona llegue al país.

42. El Reglamento de Empleo (Reclutamiento de Trabajadores Migratorios Ugandeses en el Extranjero) de 2005 contiene disposiciones sobre el derecho a la libertad de entrar y salir de Uganda. El Reglamento, elaborado en el marco de la Ley de Empleo de 2006, instrumenta en la práctica el artículo de la Constitución sobre la libertad de circulación. En la actualidad, Uganda está negociando con varios países, como los Emiratos Árabes Unidos, Kuwait y Qatar, la firma de memorandos de entendimiento para garantizar la circulación ordenada de migrantes desde Uganda y proteger mejor sus derechos laborales. Esa iniciativa se ve alentada por el Gobierno, ya que muchos ugandeses de la diáspora continúan invirtiendo en su país con remesas e inversiones directas en varias empresas comerciales. Esa es también en parte la razón por la que la Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración se modificó con el fin de reconocer la doble nacionalidad a los ugandeses y de esa manera facilitar su entrada y salida del país.

43. La Política Nacional de Migración se formuló con los objetivos siguientes: a) promover la atracción de trabajadores extranjeros cualificados, la capacitación de los trabajadores nacionales, la promoción de la inversión y la competitividad del sector privado; b) facilitar la entrada y residencia de trabajadores y empresarios extranjeros cualificados para cubrir las actuales discrepancias entre la mano de obra disponible y las necesidades del mercado de trabajo; c) promover la libre circulación de personas, mercancías y servicios en la región; d) permitir a la diáspora ugandesa contribuir al desarrollo nacional, por ejemplo, con remesas; e) garantizar la gestión eficiente de los puestos fronterizos y reducir los problemas vinculados con las migraciones ilegales y las posibles amenazas a la seguridad del país; f) hacer de Uganda un destino seguro para las inversiones, el empleo y el turismo; y g) facilitar la expedición transparente y rápida de los documentos de viaje necesarios a todos los solicitantes de buena fe que reúnan los debidos requisitos.

#### **Migración dentro de la Comunidad de África Oriental**

44. El artículo 104 del Tratado por el que se establece la Comunidad de África Oriental dispone que "los Estados asociados acuerdan adoptar medidas destinadas a la libre circulación de personas, trabajo y servicios y velar por que sus ciudadanos disfruten del derecho de asentamiento y residencia dentro de la Comunidad". En el mismo artículo se especifican también los medios de los que se pueden servir los Estados asociados para lograr ese objetivo, entre ellos facilitar el cruce de fronteras por los ciudadanos de los Estados asociados, armonizar y mantener una norma común respecto de los documentos de viaje de sus ciudadanos, y armonizar sus políticas, legislación y programas laborales, comprendidos los relativos a la salud y seguridad en el trabajo.

45. Esta disposición sienta las bases del Protocolo relativo a la creación del Mercado Común, que fue negociado y firmado para velar por la eficaz aplicación de este principio. El Protocolo relativo al Mercado Común de la Comunidad de África Oriental establece principios tales como la no discriminación fundada en la nacionalidad respecto de ciudadanos de otros Estados Miembros, la eliminación de las restricciones a la circulación de los trabajadores, la armonización de políticas, programas, legislación en materia de trabajo y servicios sociales, la prestación de servicios de seguridad social y el establecimiento de normas y medidas comunes de asociación para los trabajadores y los

---

<sup>33</sup> Véase en el anexo II la lista de países que tienen acuerdos bilaterales con Uganda y la de los países cuyos nacionales necesitan un visado para ser admitidos en Uganda.

empleadores, la creación de centros de promoción del empleo y, en resumen, la adopción de una política común de empleo.

46. El Protocolo también dispone la implantación de mecanismos para la eliminación de restricciones al derecho de asentamiento y residencia de los nacionales de Estados Miembros, la eliminación de medidas que restrinjan la libre circulación de servicios y proveedores de servicios, la armonización de las normas con miras a velar por la aceptabilidad de los servicios prestados, y la colaboración tanto en la homologación y el reconocimiento mutuo de las cualificaciones académicas y profesionales como en la coordinación y armonización de las políticas sociales. Estos principios generales sientan una base sólida para las disposiciones jurídicas respecto de la libre circulación de personas y trabajadores, así como del derecho a asentamiento y residencia. Se ha hecho hincapié en la eliminación de las distintas restricciones que la legislación, la normativa y las políticas vigentes de los Estados Miembros pudieran entrañar para la libre circulación de las personas. Todas esas medidas se están aplicando progresivamente y se está realizando una intensa labor de concienciación ciudadana sobre esas novedades. Recientemente, en febrero de 2015, la Sociedad Jurídica de África Oriental, en colaboración con la Sociedad Jurídica de Uganda, organizó una reunión consultiva con sus miembros para examinar las distintas posibilidades de armonización de los sistemas jurídicos y la promoción de la cooperación comercial entre los profesionales del derecho dentro de la comunidad y las repercusiones de la libre circulación de trabajadores en ese ámbito.

47. Es importante señalar que solo los profesionales altamente cualificados tienen derecho a desplazarse a otros Estados asociados en búsqueda de empleo de conformidad con el Protocolo sobre el Mercado Común de la CAO. Lo mismo ocurría antes de la entrada en vigor del Protocolo. Varias restricciones a la movilidad laboral, como el régimen de permiso de trabajo (que es libre en tres de los cinco Estados Miembros de la CAO, a saber, Kenya, Uganda y Tanzania) permanecen también en el Protocolo. Por ello, a ese respecto, las disposiciones del Protocolo no se alejan demasiado de las leyes, reglamentos y prácticas administrativas que gobernaban la movilidad laboral en Uganda antes del 1 de julio de 2010. No obstante, el Protocolo facilita la circulación de trabajadores, lo que significa que los trabajadores migratorios con las aptitudes necesarias pueden competir favorablemente con los nacionales por los puestos profesionales disponibles.

## **Artículos 9 y 10**

### **Derecho a la vida; prohibición de la tortura y los tratos inhumanos o degradantes**

48. El artículo 24 de la Constitución dispone que nadie será sometido a forma alguna de tortura, ni a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. El derecho a la vida está garantizado y no podrá privarse a nadie de su derecho a la vida si no es conforme a la ley. Uganda conserva todavía la pena de muerte en su ordenamiento jurídico. "Todas las personas tienen derecho a su integridad física y mental. Nadie será sometido a tortura ni a tratos crueles, inhumanos o degradantes." El Código Penal de Uganda sanciona los actos que constituyen una vulneración del derecho a la vida y a la integridad física o mental de otras personas, como el homicidio, el hurto agravado, el secuestro de personas, la violación con circunstancias agravantes o desfloración, la tortura, incluido el trabajo en condiciones inhumanas, el envenenamiento, las lesiones corporales y otros actos inhumanos de naturaleza semejante. La Comisión de delitos en grado de tentativa puede sancionarse también si se comprueba la existencia de culpa. Uganda es Estado miembro de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes. Está prohibida la tortura en las esferas privada y pública, y nuevas medidas legislativas, como la Ley de Violencia Doméstica de 2010, sancionan a las personas que someten a

otras, dentro de la esfera doméstica, a diferentes formas de violencia; esas disposiciones se aplicarían también a los trabajadores migratorios contratados por una familia como trabajadores domésticos, por ejemplo, si son sometidos a torturas o tratos inhumanos.

49. En Uganda el empleo de niños está regulado por la Ley de Empleo de 2002. Un niño de al menos 15 años de edad puede ser contratado para un trabajo remunerado que esté en consonancia con su edad y salud y no ponga en peligro sus oportunidades de estudiar, desarrollarse y mejorar. No obstante, debido al incumplimiento de las normas y a la complicidad de los trabajadores infantiles, los niños siguen trabajando en el servicio doméstico, las canteras, la fabricación y colocación de ladrillos, la construcción, la extracción de arena y arcilla, la agricultura comercial, la quema de carbón, los hoteles y bares, la caza y la pesca comercial y el sector informal<sup>34</sup>. Se observó que en muchos casos los niños se ven privados de su dignidad, del derecho a la educación, la salud, el bienestar y la protección debida a los trabajadores infantiles. Ello afecta también a los hijos de trabajadores migratorios. Se están adoptando medidas para reforzar la inspección laboral de los lugares de trabajo y garantizar el cumplimiento y la rendición de cuentas de quienes infringen la ley. Se alienta asimismo a los trabajadores migratorios irregulares a regularizar su estancia en el país con el fin de reducir la sujeción a condiciones de trabajo inhumanas y degradantes.

50. Toda persona tiene derecho a exigir reparación cuando sus derechos son vulnerados por un agente de policía, fiscal o profesional del derecho en el ejercicio de los propios derechos laborales. Por ejemplo, si los trabajadores se declaran en huelga (huelga de brazos caídos) o participan en una manifestación pacífica legal, tienen derecho a ser tratados con humanidad, y todo agente de policía o de investigación que utilice la fuerza en forma injustificada puede ser objeto de medidas disciplinarias o, de conformidad con la gravedad de la infracción, a otros procedimientos de reparación que los demandantes puedan elegir. El uso de la tortura por los funcionarios de policía para obtener pruebas es ilegal y es punible en virtud de la ley.

## **Artículo 11**

### **Prohibición de la esclavitud y de la servidumbre**

51. En su artículo 25, la Constitución de la República de Uganda de 1995 dispone que:

- 1) Ninguna persona será sometida a la esclavitud o la servidumbre;
- 2) Ninguna persona será obligada a realizar un trabajo forzoso.

52. La Ley de Empleo, en su artículo 5, dispone que nadie podrá utilizar ni ayudar a otra persona a utilizar el trabajo forzado u obligatorio. La Constitución define el trabajo forzado y estipula que toda persona que contravenga las disposiciones de ese artículo puede ser condenada con una multa de 960.000 chelines ugandeses (unos 300 dólares de los Estados Unidos) o dos años de prisión, o ambas penas, y una multa de 80.000 chelines (unos 26,5 dólares) por cada día o parte de día que continúe la infracción.

53. Asimismo, en mayo de 2010 el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social publicó la Lista nacional de trabajos infantiles peligrosos. Entre las medidas adoptadas para aplicar la Lista se incluyen "la promoción de zonas libres de trabajo infantil, la implicación de las autoridades locales, la elaboración de Directrices para los Inspectores de Trabajo sobre la Detección de los Trabajos Infantiles Peligrosos (2010), la participación infantil, la utilización de diferentes técnicas artísticas y la participación de la comunidad y

---

<sup>34</sup> Directorate of Labour Report, 2012/13, pág. 14.

fortalecimiento de su capacidad para combatir el trabajo infantil<sup>35</sup>. Esta información se ha difundido también ampliamente utilizando diferentes medios de comunicación y contando con las partes interesadas que participan en la protección y promoción de los derechos del niño. Los criterios utilizados para elaborar la lista fueron los siguientes:

- a) Si el trabajo o entorno laboral expone al niño a maquinaria, equipo o instrumentos peligrosos;
- b) Fuerte carga de trabajo, que desborda su capacidad y puede dificultar su desarrollo moral, espiritual, psicológico o físico;
- c) Exposición a entornos insalubres, con sustancias peligrosas, enfermedades infecciosas o ruido, temperaturas y vibraciones excesivos;
- d) Si el lugar de trabajo aumenta la vulnerabilidad del niño frente al acoso o los malos tratos físicos, psicológicos y sexuales;
- e) Si el entorno laboral implica el trabajo en lugares subterráneos peligrosos o en el agua o "en lugares elevados";
- f) Si el lugar de trabajo/empleo confina a los niños en los locales de sus empleadores y aumenta al mismo tiempo su vulnerabilidad;
- g) Si el trabajo se caracteriza por condiciones laborales difíciles y horarios prolongados;
- h) Si el trabajo representa para el niño un riesgo de lesiones o cualquier forma de peligro o actividad de riesgo.

## **Artículos 12, 13 y 26**

### **Libertad de expresión; libertad de pensamiento, de conciencia y religión; derecho a afiliarse libremente a cualquier sindicato**

54. En su artículo 29, la Constitución garantiza que toda persona tiene derecho a:

- a) La libertad de palabra y de expresión, que incluirá la libertad de prensa y otros medios de comunicación;
- b) La libertad de pensamiento, de conciencia y de culto, que incluirá la libertad de cátedra en las instituciones de enseñanza;
- c) La libertad de practicar cualquier religión y hacer pública esa práctica, que incluirá el derecho a pertenecer y a participar en las prácticas de cualquier organismo u organización religiosos de manera acorde con la Constitución;
- d) La libertad de asociación, que incluirá la de crear asociaciones o sindicatos, incluidos los sindicatos y las organizaciones políticas y otras organizaciones cívicas, y de afiliarse a ellos.

55. Este artículo se aplica a los trabajadores migratorios que se encuentran en el país en situación regular lo mismo que a los ciudadanos. En virtud de la Ley de Sindicatos de 2006, los empleados, incluidos los trabajadores migratorios, tienen derecho a organizar e interponer acciones como miembros de un sindicato. Este derecho no puede ser obstruido por el empleador<sup>36</sup>. No obstante, un trabajador migratorio no puede ocupar un puesto de liderazgo en un sindicato ni emprender actividades políticas. Por otro lado, dicho trabajador

<sup>35</sup> "Good Practice that Protect Children and Youth from Hazardous Work", <http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/daressalaam/download/gphazardous.pdf>, consultado el 16 de marzo de 2015.

<sup>36</sup> Ley de Sindicatos, 2006, Uganda.

y sus familiares pueden practicar libremente su propia religión y cultura siempre que esas prácticas estén en consonancia con las disposiciones de la Constitución. Está prohibida en Uganda toda creencia, práctica o costumbre reñida con la buena conciencia y la justicia natural.

### **Artículos 14 y 15**

#### **Prohibición de injerencias arbitrarias o ilegales en la vida privada, el hogar, la correspondencia u otras comunicaciones; prohibición de la privación arbitraria de bienes**

56. En sus artículos 26 y 27, la Constitución dispone lo siguiente:

- a) Todas las personas tienen derecho a la propiedad, sea de forma individual o en común con otras;
- b) Nadie podrá ser privado contra su voluntad de ningún bien, sea cual fuere su naturaleza, ni de ninguna participación o derecho en ningún bien;
- c) Nadie será sometido a:
  - i) Registro ilícito de la propia persona, su hogar o sus bienes; ni
  - ii) Entrada ilegal de otras personas en su domicilio;
- d) Nadie será objeto de intromisión en su domicilio ni de indagación de su correspondencia, comunicaciones u otros bienes.

57. Es importante señalar que toda persona que entra o sale de Uganda puede ser inspeccionada por un agente de inmigración, lo mismo que cualquier equipaje en posesión de dicha persona, para comprobar que no posee nada ilícito o que pueda provocar daño a los ciudadanos de Uganda o de los países en tránsito y de destino. Este tipo de registro está sancionado por la ley y no representa una violación de los derechos personales ni de la privacidad. En segundo lugar, la Dirección del Trabajo, dependiente del Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social, en calidad de organismo gubernamental encargado de hacer cumplir las normas en materia de derechos laborales, relaciones laborales, empleo, y ocupación, seguridad y salud, realiza una labor de supervisión en las cuestiones relacionadas con la productividad laboral en Uganda.

58. La Dirección cuenta con tres departamentos: Trabajo, Relaciones Laborales y Productividad; Seguridad y Salud Ocupacional; y Servicios de Empleo. El Departamento de Trabajo, Relaciones Laborales y Productividad garantiza la observancia de las normas, la armonía, la paz y el aumento de la productividad en el mundo del trabajo mediante inspecciones laborales, la solución de reclamaciones y conflictos, la tramitación de las cuestiones relacionadas con la remuneración y el procesamiento de los infractores de la legislación laboral. El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional tiene como objetivo la prevención de accidentes y enfermedades profesionales en el lugar de trabajo y la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo. El Departamento de Servicios de Empleo conecta a las personas que buscan empleo con los empleadores, facilita información sobre el mercado de trabajo y supervisa el empleo de los trabajadores tanto en el plano interno como externo.

59. Los inspectores de la Dirección del Trabajo tienen facultades para hacer inspecciones habituales y ocasionales y realizar visitas de seguimiento a diferentes centros para garantizar que los empleadores y los empleados cumplen la legislación laboral. Los empleadores deben facilitar información sobre todo trabajador migratorio que trabaje en su empresa y, en ese contexto, el inspector puede realizar inspecciones de los bienes y documentos privados en la forma exigida por la ley, incluso sin una orden de registro.

Las personas que no son ciudadanos de Uganda no pueden poseer tierras, a no ser que sea en virtud de un acuerdo de arrendamiento durante un número determinado de años, que deben especificarse en el contrato.

**Artículo 16 (párrs. 1 a 4), 17 y 24**  
**Derecho a la libertad y la seguridad personales; protección contra la detención o prisión arbitrarias; reconocimiento de la personalidad jurídica**

60. La Constitución de la República de Uganda de 1995, en su artículo 23, estipula lo siguiente:

- a) No se podrá privar a nadie de su libertad personal si no es mediante una sentencia o auto judicial;
- b) Toda persona detenida, reclusa o encarcelada será mantenida en un lugar autorizado por la ley.

61. La Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración dispone que un migrante afectado por una orden de detención tiene derecho a recurrir la decisión, en el plazo de 15 días, ante el Tribunal Superior y a presentar un nuevo recurso ante el Tribunal de Apelación<sup>37</sup>. El Reglamento de Ciudadanía y de Control de la Inmigración (Establecimiento de Centros de Detención de Inmigrantes), de 2012, permite crear un entorno seguro para la detención de los inmigrantes infractores, separados de los condenados y de la sociedad. El Reglamento prevé también una mayor rendición de cuentas y una gestión eficiente de los casos<sup>38</sup>.

62. Según la naturaleza del delito, la condena se cumple en forma de servicio comunitario, en vez de detención.

**Artículos 16 (párrs. 5 a 9), 18 y 19**  
**Derecho a las garantías procesales**

63. Uganda ratificó la Convención con una reserva acerca del artículo 18, en la que declara lo siguiente: "La República de Uganda no puede garantizar en todo momento la prestación de asistencia letrada gratuita de conformidad con las disposiciones del artículo 18 3) d)". En su artículo 23, la Constitución de la República de Uganda de 1995 estipula lo siguiente:

- a) Toda persona detenida, reclusa o encarcelada deberá ser informada de inmediato, en un idioma que comprenda, de las razones de su detención, confinamiento o reclusión y de su derecho a recibir la asistencia de un abogado de su elección.
- b) Toda persona será considerada inocente mientras no se demuestre su culpabilidad. Si se sospecha que alguien se encuentra irregularmente en Uganda, la carga de la prueba recae sobre él.

64. Todo extranjero detenido será informado sobre las razones de su detención en un idioma que comprenda y sobre las leyes que regulan las condiciones de la detención y sus derechos en calidad de detenido así como sobre las distintas formas a través de las cuales puede recibir ayuda de intérpretes y ponerse en contacto con sus representantes legales.

---

<sup>37</sup> Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración de Uganda, cap. 66, Uganda, s. 60.

<sup>38</sup> Reglamento de Ciudadanía y de Control de la Inmigración (Establecimiento de Centros de Custodia de Inmigrantes), 2012, Uganda.

Toda persona detenida debe ser presentada ante el tribunal en el plazo de 48 horas (dos días). Toda persona procesada por un presunto delito puede ser puesta en libertad bajo fianza con la condición de que cumpla determinadas obligaciones, como la de personarse periódicamente ante el ministerio fiscal o proporcionar una garantía material o personal o depositar sus documentos de viaje ante el tribunal. Un trabajador migratorio tiene derechos semejantes a un proceso judicial, y también a atención médica, mientras esté detenido.

65. Los trabajadores migratorios tienen derecho a informar a la misión consular de sus países de origen. Tienen también derecho a reunirse o intercambiar información con la representación diplomática de su país en Uganda. Si la persona procede de un país que no tiene misión diplomática en Uganda, pueden adoptarse acuerdos a través de otra organización internacional como la OIM, para ayudar a la Policía o a Interpol Uganda a transmitir esta información a los contactos pertinentes del respectivo país. Está prohibida por ley la detención ilegal; las víctimas tienen derecho a solicitar ante el juez una indemnización por el procedimiento de *habeas corpus*.

66. Una persona detenida tiene amplios derechos, incluido el derecho al trato con dignidad y el respeto de sus derechos humanos. No puede ser sometida a ninguna forma de tortura, o trato cruel, inhumano o degradante. No está permitida ninguna discriminación por motivos de origen étnico, color, sexo, idioma, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, condición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Los migrantes irregulares no conviven con los presos convictos sino con los sospechosos en prisión preventiva en espera de la terminación de las investigaciones, una vez que han sido enviados a prisión por un tribunal. Uganda no tiene instalaciones especiales para la detención de los migrantes irregulares mientras esperan que se aclare su situación. Está prevista la construcción del primero de esos centros en el país en el marco del Segundo Plan Nacional de Desarrollo.

## **Artículo 20**

### **Prohibición del encarcelamiento, de la privación de autorización de residencia y/o permiso de trabajo y de la expulsión**

67. En algunos casos, se puede negar al trabajador migratorio el permiso de residencia o de trabajo o se puede decidir su expulsión de Uganda. No obstante, esa situación se limita a los casos relacionados con cuestiones de seguridad nacional u otros delitos, como el fraude. La Constitución y la legislación laboral no prevén expresamente la expulsión, denegación del permiso de entrada ni el encarcelamiento por el incumplimiento de las obligaciones contractuales. No obstante, este incumplimiento puede dar lugar a la rescisión del contrato, en cuyo caso el trabajador migratorio quizá tenga que abandonar el país, sobre todo si el permiso se otorgó expresamente en relación con dicho contrato. Por otro lado, si la cuestión se plantea ante un tribunal competente y este considera que existen dimensiones penales, como la intención de defraudar al gobierno o a otras personas (por ejemplo, incumplimiento de las obligaciones contractuales o actos de corrupción), puede ordenarse la expulsión. Así está previsto en las disposiciones generales del Código Penal relativas al fraude o conducta profesional indebida.

**Artículos 21, 22 y 23****Protección del derecho al respeto de las garantías procesales, protección de la confiscación y/o destrucción de documentos de identidad y de otra índole; protección de la expulsión colectiva; derecho de recurso a la justicia**

68. Los artículos 23, 24, 26 y 27 de la Constitución de la República de Uganda (1995) contienen disposiciones sobre las siguientes cuestiones:

- Artículo 23: Protección de la libertad personal;
- Artículo 24: Respeto de la dignidad humana y protección contra el trato inhumano;
- Artículo 26: Protección contra la privación de bienes;
- Artículo 27: Derecho a la privacidad de la persona, del hogar y de las demás propiedades.

69. Por consiguiente, la confiscación y destrucción de un documento de identidad de un trabajador migratorio es contraria a la protección ofrecida a los bienes y a la libertad personal, degrada su dignidad humana y puede calificarse como trato inhumano. Un trabajador migratorio y sus familiares que entran en Uganda después de cumplir todos los requisitos establecidos deben gozar de las garantías constitucionales a no ser que hayan contravenido las disposiciones jurídicas o reglamentarias relativas a las condiciones de ingreso, residencia y establecimiento de extranjeros conforme a las diversas leyes antes mencionadas, o cuando contravengan el derecho penal. En tal caso, las autoridades pueden aplicar la Ley del Código Penal y las Normas de Procedimiento Penal en las que se prevé la confiscación especial de objetos que se hayan utilizado para cometer un delito. Por ejemplo, cuando la tarjeta de identidad o el permiso de residencia del extranjero se hayan obtenido en base a una declaración falsa, las autoridades que los emitieron podrán confiscarlos o anularlos. Los documentos de identidad y otra documentación pueden ser confiscados durante una investigación con arreglo a las disposiciones de las normas de procedimiento penal. Dichas medidas se consignarán en un registro, del que se entregará copia a la persona acusada.

70. Cuando se arreste o detenga a un extranjero, las autoridades competentes informarán al acusado de su derecho a obtener protección consular o diplomática. En calidad de parte en la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares, Uganda está obligado por las disposiciones de la Convención, en particular su artículo 36, en el que se estipula que los funcionarios consulares tendrán derecho a comunicarse con los nacionales del Estado que envía y visitarlos. Los nacionales del Estado que envía deberán tener la misma libertad de comunicarse con los funcionarios consulares de ese Estado y de visitarlos. Los nacionales del Estado que envía también tendrán derecho a comunicarse con los funcionarios consulares y a visitarlos. Si el interesado lo solicita, las autoridades del Estado receptor deberán informar sin retraso alguno a la misión diplomática del Estado que envía cuando un nacional de ese Estado sea arrestado de cualquier forma, detenido o puesto en prisión preventiva.

**Artículos 25, 27 y 28****Igualdad de trato respecto de la remuneración y otras condiciones de trabajo y de empleo; seguridad social; derecho a recibir atención médica de urgencia**

71. El artículo 21 de la Constitución de la República de Uganda de 1995 prohíbe toda forma de discriminación por motivos de sexo, género, color, raza, etnia y credo religioso, entre otras razones. Dicho artículo inspira los principios en que se basa la Ley de Empleo de 2006, que garantiza la igualdad de remuneración por un trabajo del mismo valor. Asimismo, la Ley de Ocupación, Seguridad y Salud núm. 9 de 2006 reconoce el derecho de los empleados a disfrutar de medidas de seguridad y salud adoptadas por sus empleadores<sup>39</sup>. Esta disposición se complementa con la Ley de Remuneración de los Trabajadores núm. 5 de 2000, en la que se impone a los empleadores la obligación de indemnizar a los trabajadores por las lesiones sufridas y enfermedades contraídas durante su empleo<sup>40</sup>. Es importante señalar que la Ley de Seguridad Social Nacional tiene en cuenta las necesidades de las personas del sector privado que trabajan en establecimientos con al menos cinco empleados. Uganda está actualmente liberalizando el sector de las pensiones, lo que ofrecerá más opciones para los empleados, incluidos los trabajadores migratorios. No obstante, la mayoría de las personas del sector informal no puede acogerse todavía a la seguridad social.

**Artículos 29, 30 y 31****Derecho de los hijos de los trabajadores migratorios a tener un nombre, al registro de su nacimiento y a tener una nacionalidad; acceso a la educación en condiciones de igualdad de trato; respeto de la identidad cultural de los trabajadores migratorios y de sus familiares**

72. La Ley de la Infancia establece los derechos del niño en Uganda, entre los que se incluye el derecho a un nombre. La Ley de Inscripción de los Nacimientos regula el registro de los niños nacidos en Uganda. La Constitución garantiza el derecho a la educación de las niñas y niños (art. 30), en condiciones de igualdad para hombres y mujeres, con el fin de hacer realidad todo su potencial en todas las fases de la vida (art. 33). En Uganda, toda persona tiene derecho a practicar su cultura en la medida en que esté en consonancia con las disposiciones de la Constitución y las leyes promulgadas en el país. La práctica de la propia cultura puede limitarse si representa una violación de los derechos de otras personas; por ejemplo, está prohibida en Uganda la ablación genital femenina. Los trabajadores migratorios tienen prohibido utilizar esa práctica con cualquiera de sus familiares, ya que vulnera los derechos de las niñas a estar protegidas frente a tratos inhumanos y degradantes. Los trabajadores migratorios pueden enseñar a sus hijos el idioma de su país de origen. No obstante, Uganda impone limitaciones que hacen prácticamente imposible contribuir a la enseñanza efectiva de esos idiomas extranjeros en el contexto de este país. Uganda tiene un sistema de educación primaria y educación secundaria universal.

<sup>39</sup> La Ley de Ocupación, Seguridad y Salud, núm. 9 de 2006.

<sup>40</sup> Ley de Remuneración de los Trabajadores, núm. 5 de 2000.

### **Artículos 32 y 33**

#### **Derecho de transferir al Estado de origen sus ingresos, ahorros y efectos personales; derecho a ser informados de los derechos con arreglo a la Convención y a la difusión de información**

73. La Constitución reconoce el derecho a percibir igual remuneración por trabajo de igual valor, como ya señalado antes. Nadie puede ser privado de sus bienes. La Ley de Empleo de 2006 garantiza la libertad de gastar en cualquier lugar los ingresos salariales. En el artículo 43 3) se afirma que "ningún empleador puede imponer en un contrato de servicios, acuerdo u orden ninguna condición acerca del lugar o la manera o la persona en que el empleado puede gastar los ingresos salariales percibidos". Todo empleador tiene la obligación de repatriar a los empleados a su lugar de origen y, si han trabajado en la empresa al menos diez años, a su lugar de retiro. Esa obligación incluye también a los familiares, si se han desplazado hasta el lugar de empleo. El empleado pierde este derecho en caso de despido sumario. Todo trabajador migratorio tiene derecho a transportar de nuevo sus bienes a su país de origen, cumpliendo los requisitos establecidos.

74. El empleador tiene obligación de ofrecer al empleado un contrato de servicios en el que se especifiquen las condiciones, derechos y obligaciones, así como sus deberes. Además, el empleador debe contar con reglamentos y procedimientos adecuados sobre recursos humanos y los empleados deben tener acceso a esa información. El derecho a afiliarse a un sindicato, si está protegido, permitirá a un empleado recibir a través del sindicato información acerca de las condiciones de empleo. El artículo 43 de la Ley de Empleo establece la obligación, por parte del empleador, de pagar los salarios en moneda de curso legal o depositando la cantidad correspondiente en la cuenta del trabajador. No puede realizarse ninguna deducción sin consentimiento del empleado.

75. Cuando un empleado reside en una vivienda ofrecida por el empleador, no abandonará dicha vivienda mientras no haya recibido las prestaciones por cese en el servicio (art. 45 5) de la Ley de Empleo). Cuando termina, de cualquier manera, un contrato de servicios, antes de transcurridos siete días el empleador deberá pagar al empleado todo lo que se le adeuda y todas las prestaciones acumuladas a las que tenga derecho. Todas esas disposiciones se aplican a los trabajadores migratorios y garantizan sus ingresos y la transferencia de los mismos a su lugar de origen, con la única sujeción a los costos de transferencia. El Fondo Nacional de Seguridad Social entrega a los trabajadores migratorios sus ahorros al final de sus contratos, cuando abandonan el país.

## **VII. Otros derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares que estén documentados o se encuentren en situación regular**

### **Artículo 37**

#### **Derecho a ser informado antes de su partida de las condiciones de admisión y sobre el Estado de empleo y la actividad remunerada**

76. Según la Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración, un trabajador migratorio contratado como empleado en Uganda debe haber recibido la aprobación del permiso antes de su llegada al país (clase G)<sup>41</sup>. El empleador debe solicitar en su nombre y explicar la causa por la que ha decidido darle empleo en vez de contratar a un ciudadano de

---

<sup>41</sup> Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración de Uganda.

Uganda. Debe tratarse de un puesto profesional. Por ello, se supone que el empleado tiene información sobre las condiciones laborales antes de llegar definitivamente al país. El Reglamento de Empleo (Reclutamiento de Trabajadores Migratorios Ugandeses en el Extranjero) de 2005 especifica la necesidad de seminarios de orientación previos a la partida para los trabajadores migratorios; el derecho a ausentarse temporalmente sin que ello afecte a la autorización de permanecer o trabajar en el país; el derecho a la libertad de circulación en el Estado de empleo y a escoger libremente en él su lugar de residencia. Las normas y reglamentaciones promueven los derechos de los trabajadores migratorios ugandeses en el extranjero garantizando las mejores condiciones de empleo posibles para ellos.

77. De conformidad con la Constitución, el derecho a la libertad de circulación y la elección de residencia en el territorio del país de empleo está basado en los artículos 29 (libertad de circulación) y 23 (protección de la libertad personal a tomar decisiones). En cambio, ni la Constitución ni la legislación laboral mencionan el derecho a ausentarse temporalmente sin que ello afecte a la autorización de permanecer o trabajar en el país. Un empleador puede despedir a un trabajador en caso de fuga o ausencia en virtud de la Ley de Empleo de 2006.

### **Artículos 40, 41 y 42**

#### **Derecho a establecer asociaciones y sindicatos; derecho a participar en los asuntos públicos de su Estado de origen y a votar y ser elegidos en elecciones celebradas en ese Estado; procedimientos o instituciones que permitan tener en cuenta en el Estado de empleo las necesidades de los trabajadores migratorios y el posible disfrute de sus derechos políticos**

78. La Constitución de la República de Uganda de 1995, en su artículo 29, garantiza que toda persona debe tener derecho a:

- a) La libertad de palabra y de expresión, que incluirá la libertad de prensa y otros medios de comunicación;
- b) La libertad de pensamiento, de conciencia y de culto, que incluirá la libertad de cátedra en las instituciones de enseñanza;
- c) La libertad de practicar cualquier religión y hacer pública esta práctica, que incluirá el derecho a pertenecer y a participar en las prácticas de cualquier organismo u organización religiosos de manera acorde con la Constitución;
- d) La libertad de asociación, que incluirá la de crear asociaciones o sindicatos, incluidos los sindicatos y las organizaciones políticas y otras organizaciones cívicas y de afiliarse a ellos.

79. La Constitución no amplía los derechos de participación política en los procesos políticos nacionales a los trabajadores migratorios, a no ser que tengan doble nacionalidad de conformidad con lo establecido en la Constitución (Modificaciones) de 2005 y la modificación de la Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración de Uganda de 2006. En cambio, el derecho a participar en los asuntos políticos u otros asuntos de sus países de origen no está sometido a limitaciones ni restricciones. La Constitución de Uganda de 1995 reconoce los derechos de voto y de participación en los asuntos políticos a los trabajadores ugandeses que se encuentran fuera del país, siempre que no hayan renunciado a la ciudadanía ugandesa. En la actualidad, no hay mecanismos que permitan a la diáspora de Uganda votar, debido a los costos implicados. De conformidad con el artículo 29 de la Constitución, en virtud de la Ley de Sindicatos de 2006 las personas empleadas en Uganda,

incluidos los trabajadores migratorios, tienen derecho a organizar sindicatos y entablar acciones judiciales en cuanto tales. Este derecho no puede ser obstaculizado por el empleador<sup>42</sup>. El artículo 76 de la Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración prohíbe a los trabajadores migratorios ocupar puestos de liderazgo en determinadas organizaciones: "Un extranjero no puede ser miembro del Comité Ejecutivo de un sindicato ni de un movimiento juvenil en Uganda". Por ello, se requiere un proceso de armonización.

### **Artículos 43, 54 y 55**

#### **Principio de igualdad de trato respecto de los nacionales del Estado de empleo en relación con las cuestiones indicadas; igualdad de trato en relación con la protección contra los despidos, las prestaciones de desempleo, los programas de obras públicas y el acceso a otro empleo; igualdad de trato en el ejercicio de una actividad remunerada**

80. La Constitución de Uganda de 1995, en su artículo 21, establece la igualdad y la no discriminación. Este principio se aplica también a todos los trabajadores extranjeros o migratorios, a quienes se garantiza la igualdad con independencia de su raza, color, sexo, género, confesión religiosa y etnia o cualquier otra circunstancia. Esta disposición constitucional recibe precedencia en virtud de la Ley de Empleo de 2006, en la que se establece la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. La Ley de la Comisión de Igualdad de Oportunidades prohíbe también la discriminación. El contrato de servicios normalmente estipula los derechos y obligaciones, incluido el derecho de cada parte a poner fin al contrato de trabajo. El empleador conserva el derecho a invocar esas disposiciones si el empleador no cumple las obligaciones contractuales, o su desempeño es insuficiente o muy inferior a lo que cabría esperar de él como profesional. No obstante, el derecho del empleado a ser escuchado, a recibir aviso previo y a ser contactado de conformidad con las normas sobre recursos humanos se aplica en igualdad de condiciones a los nacionales y a los trabajadores migratorios.

81. En Uganda no hay planes de prestaciones de desempleo ni se garantiza un empleo alternativo cuando alguien pierde el puesto de trabajo que permitió al trabajador migratorio ingresar en el país. No obstante, el empleador debe presentar cada seis meses al Director de Inmigración una declaración en la que se especifique el número de trabajadores migratorios de su nómina. Cuando desaparece el puesto de trabajo, el trabajador migratorio debe abandonar el país o solicitar un pase temporal para estudiar las oportunidades de invertir o participar en actividades alternativas.

### **Artículos 44 y 50**

#### **Protección de la unidad de las familias de los trabajadores migratorios en los aspectos indicados y adopción de medidas encaminadas a facilitar la integración de los hijos de los trabajadores migratorios en el sistema escolar local; derecho de los familiares del trabajador migratorio a elegir libremente una actividad remunerada**

82. La familia está protegida por la Constitución de la República de Uganda. Un trabajador migratorio goza de libertad para desplazarse con su familia al lugar de trabajo, si así está previsto en el contrato de empleo. Si la familia permanece en el país de origen, el trabajador migratorio, una vez recibido el permiso, certificado de residencia o pase, puede

---

<sup>42</sup> Ley de Sindicatos, 2006, Uganda.

solicitar un visado múltiple si el país no tiene un acuerdo bilateral con Uganda. La ley garantiza la reunión familiar que se debe ofrecer a los familiares de los extranjeros con residencia permanente en Uganda la posibilidad de reunirse con ellos. La condición jurídica y la capacidad de los extranjeros, así como sus relaciones familiares, estarán reguladas por la legislación del país de origen. Si una persona contrae matrimonio por motivos de conveniencia y se descubre esa circunstancia, el certificado de residencia permanente puede ser anulado o modificado.

83. En caso de fallecimiento, el heredero o representante legal del trabajador fallecido tendrá derecho a percibir el salario o cualquier otra remuneración adeudada al empleado en la fecha de su defunción. Cuando un empleado fallece mientras trabaja o cuando se dirige al lugar de trabajo, el empleador comunicará esa información al oficial de asuntos laborales del distrito, que a su vez informará al Director de Inmigración. El empleador debe transportar el cuerpo del fallecido al lugar de enterramiento cuando reciba la notificación pertinente del pariente más cercano del empleado (art. 42 de la Ley de Empleo). Normalmente, esa información consta en el expediente del personal, en el que se incluyen los datos necesarios para ponerse en contacto con el familiar más próximo y los beneficiarios del empleado, en caso de fallecimiento. Obviamente, las prestaciones debidas al finalizar el contrato de empleo, incluida la repatriación del cuerpo, se especifican normalmente en el contrato de trabajo o en las políticas generales de recursos humanos de la empresa.

84. En caso de matrimonio entre extranjeros residentes en Uganda, la admisibilidad del divorcio debido a razones justificables (incompatibilidad o ruptura irremediable del matrimonio) estará regulada por las leyes de Uganda, a no ser que el derecho nacional del cónyuge que solicita el divorcio especifique lo contrario. En caso de matrimonio entre cónyuges de diferentes nacionalidades, uno de los cuales sea de Uganda, la admisibilidad del divorcio estará regulada por las leyes de Uganda. La legislación estipula que, en caso de divorcio, los hijos serán confiados a la atención del cónyuge que, según las circunstancias del caso, se encuentre en mejores condiciones de recibir la custodia de los hijos teniendo en cuenta su interés superior, a no ser que el tribunal, automáticamente o a petición de uno de los cónyuges o del Ministerio Público, ordene, en consideración del interés superior de los hijos, que uno o varios de estos pueden ser confiados a la tutela de uno de los cónyuges o de un tercero. El cónyuge a quien no se conceda la custodia de los hijos tiene derecho a verlos y a reunirse con ellos, siempre que ello no sea contrario al interés superior del niño. Estos dispositivos pueden modificarse o anularse previa solicitud de examen de uno de los ex cónyuges. Si los niños pueden hablar, debe dárseles la oportunidad de hacerlo.

### **Artículos 45 y 53**

#### **Goce de la igualdad de trato para los familiares de los trabajadores migratorios en los aspectos indicados y medidas adoptadas para garantizar la integración de los hijos de los trabajadores migratorios en el sistema escolar local; derecho de los familiares de los trabajadores migratorios a elegir libremente una actividad remunerada**

85. Como ya se ha indicado antes, el capítulo 4 de la Constitución de Uganda de 1995 concede el mismo régimen de derechos a los trabajadores migratorios. Además, esos derechos se especifican más detalladamente en la Ley de Empleo de 2006 y otras normativas laborales. Las políticas públicas y sociales de Uganda están también basadas en el principio de no discriminación. Por ejemplo, los planes de educación primaria y secundaria universal, iniciados en 1997 y 2007, respectivamente, prohíben la discriminación en el acceso y utilización de los servicios. Los hijos de trabajadores

migratorios pueden tener acceso a ellos. Igualmente, pueden tener acceso al Sistema Nacional de Atención de la Salud y otros servicios sociales, siempre que puedan pagar las cuotas de copago, en su caso, u otros gastos conexos.

86. Un trabajador migratorio tiene derecho a elegir la actividad remunerada a la que se va a dedicar. Para ello, debe contar con las cualificaciones requeridas y la experiencia exigida, y puede competir en igualdad de condiciones para ese puesto en las mismas condiciones que otros ugandeses cualificados.

### **Artículos 46, 47 y 48**

#### **Exención del pago de derechos e impuestos de importación y exportación por sus efectos personales; derecho a transferir sus ingresos y ahorros del Estado de empleo al Estado de origen o a cualquier otro Estado; cargas fiscales y aplicación del principio de doble tributación**

87. Se han adoptado varias medidas, entre otras las siguientes:

- a) Uganda ha liberalizado el mercado de divisas;
- b) Se autorizan exenciones fiscales por los efectos personales y se evita la doble tributación, previa acreditación de que se han pagado realmente los impuestos;
- c) El proyecto de ley de liberalización de las pensiones y otras prestaciones de jubilación, de 2010, permitirá, una vez adoptado, transferir las prestaciones de seguridad social y las pensiones.

### **Artículos 51 y 52**

#### **Derecho de los trabajadores migratorios que no estén autorizados a elegir libremente su actividad remunerada a buscar otros empleos en caso de que haya cesado la actividad remunerada para la cual hubieran sido aceptados; condiciones y restricciones que se aplican a los trabajadores migratorios que tengan libertad de elegir su actividad remunerada**

88. Los trabajadores migratorios tienen derecho a elegir libremente la actividad remunerada que van a ejercer, siempre que posean un permiso de residencia temporal. Este derecho está garantizado por la Constitución y otras leyes sobre inmigración y trabajo. No hay restricciones que impidan a los trabajadores migratorios que se encuentra legalmente en el país elegir libremente una actividad remunerada. El problema se plantea, naturalmente, cuando los ciudadanos compiten con los trabajadores migratorios por los mismos empleos sencillos y no especializados; en muchos casos, debido al limitado acceso a ahorros y recursos colectivos, muchos se han visto excluidos por la competencia de esos trabajadores migratorios y sus empresas se han hundido. Con una mejor supervisión del impacto de la migración en el empleo, el Gobierno estará en mejores condiciones de proteger a sus ciudadanos y de compaginar los intereses de los inversores en pequeña escala y los de los nacionales.

## **Artículos 49 y 56**

### **Autorización de residencia y autorización para ejercer una actividad remunerada; prohibición general y condiciones de expulsión**

89. De conformidad con el artículo 68 de la Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración, los trabajadores migratorios pueden ejercer una actividad remunerada. Las prohibiciones y condiciones generales para la expulsión de los trabajadores extranjeros son las siguientes:

a) En el contexto del Protocolo sobre el Mercado Común de la CAO, existe una prohibición general en el caso de que el trabajador o profesional no esté incluido en los acuerdos de reconocimiento mutuo.

b) Algunas especialidades son muy abundantes en Uganda. La Dirección de Ciudadanía y de Control de la Inmigración puede rechazar el permiso de trabajo teniendo ello en cuenta de conformidad con lo previsto en la ley sobre dicha Dirección, de 2004, en particular en el caso de los trabajadores no pertenecientes a la CAO.

c) De la misma manera, el segundo apéndice del Código de Inversión de Uganda de 1992 establece áreas de inversión prioritaria para los extranjeros. Esas prioridades tienen como meta conseguir los objetivos de aumentar el valor añadido en los productos agrícolas, las manufacturas y la industria, la transferencia de personal especializado y la creación de empleo. Los trabajadores extranjeros pueden ser expulsados o deportados si no encajan en las categorías laborales y necesidades de Uganda.

90. Otras cuestiones que suscitan grave preocupación son los comportamientos delictivos relacionados con la trata de personas, las drogas, la entrada ilegal o ilícita, el blanqueo de dinero, el terrorismo, el contrabando de armas o personas y la injerencia en los asuntos políticos de Uganda, en la forma prevista en las leyes nacionales.

## **VIII. Disposiciones aplicables a categorías particulares de trabajadores migratorios y sus familiares**

### **Artículo 61**

#### **Acuerdos bilaterales y multilaterales concluidos en materia de migración**

91. El Protocolo sobre el Mercado Común de la CAO, de 2010, autoriza la residencia y la circulación de capital a los ciudadanos de Estados Miembros de la CAO. En virtud del anexo 2 del Protocolo, pueden concertarse acuerdos de reconocimiento mutuo para los miembros de esos países. Estos pueden autorizar la residencia y la participación en actividades remuneradas. Además de esos anexos, hay también otros trabajadores extranjeros que gozan de los mismos derechos. En virtud de la Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración (cap. 66, Leyes de Uganda, 2004), los trabajadores extranjeros pueden solicitar y recibir la residencia y permisos o visados de residencia y trabajo para participar en actividades remuneradas.

92. El proyecto de ley de ciudadanía y de control de la inmigración (modificación) de 2014 tiene como objetivo permitir, entre otras cosas, la libertad de circulación de los trabajadores que son ciudadanos de la CAO, la libre circulación de trabajadores, el derecho de residencia y el derecho de establecimiento de conformidad con el Protocolo de 2010. Hay otros acuerdos regionales, como el Acuerdo Tripartito CAO-COMESA-Comunidad de África Meridional para el Desarrollo, que permitirá en breve establecer una zona de

libre comercio. El resultado será la eliminación de las restricciones arancelarias y no arancelarias al comercio y otros servicios no más tarde de 2015. La zona de libre comercio de la UA comenzará también su negociación en 2015. Esos acuerdos harán posible una mayor autorización de permisos de residencia y actividades remuneradas.

### **Artículo 65**

93. La DCIC, adscrita al Ministerio del Interior, es la encargada de garantizar que se ofrezcan condiciones satisfactorias, equitativas, dignas y lícitas en relación con la migración internacional de los trabajadores migratorios y sus familiares. La Dirección vela por que toda persona que ingrese en Uganda o se encuentre en tránsito en el país o salga de él lo haga de conformidad con las disposiciones legislativas. La Dirección es una fuente útil de información sobre las cuestiones relacionadas con la migración y ofrece numerosos servicios, como expedición de pasaportes y otros documentos de viaje (que permiten a los ugandeses desplazarse como trabajadores migratorios a otros países), la tramitación de visados, permisos de trabajo, certificados o pases de residencia para diferentes categorías de trabajadores migratorios con destino a Uganda, y ayuda a los inversores a obtener permisos de residencia y a los visitantes a permanecer durante breves períodos. Aprovechando las nuevas tecnologías, la Dirección ha democratizado el acceso a la información sobre su mandato y servicios y sobre las leyes, políticas y reglamentos que regulan su actividad cotidiana y los procesos de toma de decisiones.

94. Asimismo, el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social, encargado de las cuestiones relacionadas con los derechos laborales, colabora estrechamente con la DCIC para garantizar que la información sobre los mercados de trabajo de Uganda y otros países esté disponible y accesible para los diferentes usuarios. Mediante acuerdos de cooperación dentro de la CAO, se han facilitado las condiciones para el desplazamiento de profesionales en diferentes ámbitos. Se están negociando otros memorandos de entendimiento con varios países de destino para trabajadores migratorios ugandeses en el Oriente Medio. El objetivo es promover condiciones aceptables, equitativas y dignas en relación con la migración internacional de trabajadores. Las leyes y reglamentos sobre la inmigración otorgan a los migrantes el derecho al empleo si tienen un contrato de servicios, un documento de viaje válido expedido por el país de origen, o una carta de buena reputación y un permiso de residencia válido. El Reglamento de Empleo (Reclutamiento de Trabajadores Migratorios Ugandeses en el Extranjero) de 2005 y la Dependencia de Empleo en el Exterior velan por que la migración se realice en forma ordenada. Hasta diciembre de 2011, se había autorizado a 19 agencias privadas de colocación a realizar actividades de reclutamiento.

### **Artículo 67**

95. Uganda ha adoptado varias medidas relacionadas con la organización eficiente y adecuada del regreso de los trabajadores migratorios y sus familiares al país de origen. Pueden transportar sus enseres domésticos sin necesidad de pagar derechos. Cuando un trabajador migratorio desea abandonar Uganda para regresar a su país de origen, y en caso de pérdida de sus documentos de viaje, el Director de Inmigraciones le suministrará un documento de emergencia de salida del país que le permitirá desplazarse a su país de origen sin ningún inconveniente. Las personas empleadas en las representaciones diplomáticas y consulares en Uganda pueden dirigirse a las embajadas o consulados para la renovación de sus documentos de viaje perdidos. El regreso al país de origen constituye un derecho absoluto, incluso en el caso de los migrantes irregulares. En varios casos, el Gobierno ha colaborado estrechamente con la OIM para lograr el regreso, reasentamiento y reintegración de trabajadores migratorios. Cuando un trabajador migratorio desea

abandonar Uganda para volver a su país de origen, debe tener los documentos necesarios para realizar el procedimiento de salida. Antes de abandonar el país, deben cumplirse todas las obligaciones establecidas en los contratos.

## Artículo 68

96. La Ley de Empleo de 2006, en su artículo 37, establece que nadie puede organizar la circulación ilícita o clandestina de migrantes en busca de empleo de manera que puedan abandonar, atravesar o llegar a Uganda ni prestar asistencia a ninguna organización con ese fin. La ley dispone además que una persona no puede dar empleo a otra si sabe o sospecha que se encuentra de manera irregular en Uganda. Este es un delito punible en virtud de la ley. Esas disposiciones son algunas de las medidas que el Gobierno ha adoptado para prevenir y eliminar los movimientos ilegales o clandestinos y el empleo de trabajadores migrantes ilegales. Los puestos de control de la inmigración se han modernizado y los sistemas de control se han reforzado a lo largo de las fronteras. Todas las personas que entran o salen de Uganda deben ser registradas y los funcionarios de inmigración tienen facultades para examinar todos sus documentos y equipaje a fin de comprobar que están viajando legalmente.

97. Se han adoptado varias medidas, entre otras las siguientes:

a) Con la colaboración de la Policía, sensibilización y concienciación sobre los peligros de los desplazamientos ilícitos y la trata de personas a través de programas de policía de proximidad, dirigentes de consejos locales, funcionarios de inmigración y recaudación en los puntos fronterizos y, en general, a través de diferentes medios de comunicación.

b) Los niños y mujeres de las comunidades más pobres son los más vulnerables, ya que muchos de ellos no tienen capacidad ni conocimientos para verificar la información sobre las promesas acerca de una vida mejor y las oportunidades de empleo<sup>43</sup>. Uganda es también país de tránsito para el tráfico de niños hacia otros países de la región con fines de explotación sexual y trabajos inadecuados para su edad<sup>44</sup>.

c) Establecimiento de la Dependencia de Coordinación de la Prevención de la Trata de Personas, dependiente del Ministerio del Interior, que ha permitido un aumento del número de casos de personas rescatadas. Algunos de los casos más recientes han estado relacionados con las redes de dirigentes religiosos que reclutan niños de zonas rurales en los asentamientos urbanos pobres prometiendo a sus padres que tendrán acceso a mejores oportunidades de educación. En algunos casos, los que practican la trata de personas abusan de sus víctimas antes de emprender su viaje hacia una nueva comunidad en Uganda o en otro país.

d) El artículo 37 de la Ley de Empleo de 2006 incorpora más detalladamente el artículo 68, declarando ilegal el traslado clandestino y el empleo de trabajadores migratorios ilegales. La ley ha reforzado también la inspección laboral y los sistemas de control de los desplazamientos transfronterizos. Existen normativas vigentes para asegurar el registro de todos los extranjeros en el país. Las leyes de Uganda contienen sanciones contra las personas que no cumplen las condiciones relativas al reclutamiento de trabajadores migratorios. La ley prevé sanciones de prisión o pago de una multa o ambas penas.

---

<sup>43</sup> Reports of the Coordination Office for Prevention of Trafficking in Persons, 2013 y 2014.

<sup>44</sup> *Ibid.* 3 y 4.

98. Uganda ha incorporado y ampliado la definición del delito de trata de personas en virtud de la Ley de Prevención de la Trata de Personas de 2009. La Oficina de Coordinación de la Lucha contra la Trata de Personas, dependiente del Ministerio del Interior, tiene el mandato de supervisar, coordinar y vigilar la aplicación de dicha ley. La trata de no nacionales con destino a Uganda ha descendido a lo largo de los años, mientras que ha aumentado la de nacionales ugandeses con destino a otros países. Este descenso puede deberse a la tipificación como delito de esa actividad y a las fuertes sanciones impuestas a quienes la practican. No obstante, no se ha conseguido detener la trata de personas con destino a territorios extranjeros, y las estadísticas revelan de hecho un aumento. Según informaciones de la Misión de la OIM en Uganda, si bien en 2008 no hubo datos sobre víctimas ugandesas de la trata y de la explotación, en 2013 se presentaron 25 denuncias, y la mayoría de las víctimas (20) eran mujeres<sup>45</sup>. Los países de la región asiática, en particular Malasia y Tailandia, son los que contaban con el mayor número de víctimas ugandesas de la trata de personas<sup>46</sup>. Se han realizado esfuerzos para procesar y sancionar a los autores de la trata en virtud de la Ley de Prevención de la Trata de Personas. Hasta ahora se ha incoado un solo caso contra un nacional chino por el delito penal de trata de personas con circunstancias agravantes, y desfloración simple o agravada<sup>47</sup>.

### **Artículo 69**

#### **Medidas adoptadas para asegurar que la situación irregular de los trabajadores migratorios no persista en el territorio del Estado parte y circunstancias que se deben tener en cuenta en los procedimientos de regularización**

99. El Gobierno de Uganda ha utilizado los avances de la tecnología para democratizar la información. Este es uno de los medios empleados para garantizar que todas las personas de Uganda y las que desean llegar al país en busca de trabajo puedan acceder fácilmente a la información sobre los requisitos de procedimiento y los documentos que necesitan para regularizar su estancia en Uganda y, posteriormente, el acceso en caso de que entren en el país sin acuerdo previo. Las sanciones son ahora también más claras. Los empleados reciben ahora advertencias acerca del empleo de trabajadores migratorios ilegales y tienen el deber, en su caso, de colaborar con los empleados para regularizar su estancia en Uganda por los siguientes medios:

- a) Orientación y rehabilitación;
- b) Trabajo y coordinación con la OIM y los ministerios, departamentos y organismos gubernamentales.

### **Artículo 70**

#### **Medidas adoptadas para garantizar que las condiciones de vida de los trabajadores migratorios y sus familiares en situación regular estén en consonancia con las normas de idoneidad, seguridad y salud, así como con los principios de la dignidad humana**

100. Tanto el empleador como el trabajador están obligados a garantizar que las normas relativas al lugar de trabajo estén en consonancia con la legislación laboral, de manera que se disponga de un entorno limpio, seguro y sano. En todo momento debe respetarse la

---

<sup>45</sup> *Ibid.* 42.

<sup>46</sup> *Ibid.*

<sup>47</sup> Uganda, *Yang Zheng Jun c. Uganda*, 2013, 99/2013 y 104/2013.

dignidad de los trabajadores. Por un lado, el empleador tiene la obligación de garantizar que los locales de trabajo cumplan las normas de seguridad y salud estableciendo disposiciones sobre el equipo de protección necesario y la manera de utilizarlo; instruyendo a los trabajadores sobre el modo de utilizar el equipo y organizar con ellos simulacros de situaciones de emergencia; y pagando de forma puntual y sistemática a los trabajadores la remuneración acordada. Los empleados deben trabajar solo las horas estipuladas, para evitar que cometan errores debidos al agotamiento. Ello significa que el empleador debe respetar sus días o tiempos libres. Estos requisitos están previstos en la legislación laboral. El problema es que, debido a la escasez de empleos y a la disponibilidad de numerosos trabajadores ocasionales y no especializados, estas obligaciones son olvidadas en algunos casos por los trabajadores mientras no representen una amenaza para su vida. El Gobierno ha reforzado las dependencias de inspección laboral para garantizar el cumplimiento de todas las normas laborales y la inspección de los derechos por la autoridad competente. Las necesidades son enormes en comparación con los recursos financieros, materiales y humanos disponibles. Para saldar esa brecha, el Gobierno ha hecho especial hincapié en la educación general sobre los derechos de los trabajadores, la difusión de las leyes y guías y la colaboración con los órganos de los trabajadores.

101. Por otro lado, el trabajador tiene la obligación de cumplir personalmente sus obligaciones laborales en el plazo especificado, en el lugar de trabajo y en las condiciones convenidas y de abstenerse de todo lo que pudiera poner en peligro su propia seguridad o la de sus compañeros de trabajo o un tercero o atentar contra su dignidad y la de los demás trabajadores. En cuanto a la salud y la seguridad, la Ley del Trabajo estipula que el lugar de trabajo debe estar siempre limpio y ofrecer condiciones favorables para garantizar la salud y la seguridad del personal. Los sindicatos participan en talleres de divulgación de los conocimientos.

### **Artículo 71**

#### **Repatriación de los restos mortales de los trabajadores migratorios o de sus familiares e indemnización por causa del fallecimiento**

102. De acuerdo con las circunstancias del fallecimiento, las medidas pertinentes pueden realizarse por procedimientos administrativos y procesales de acuerdo con los derechos y normas laborales previstos en la legislación laboral de Uganda. Véase el artículo 42 de la Ley de Empleo.

## **IX. Conclusión**

103. Teniendo en cuenta el contenido del presente informe, Uganda está firmemente comprometida con la aplicación de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y decidida a garantizar que todos los demás tratados internacionales clave de derechos humanos ratificados por Uganda y relacionados con los trabajadores migratorios sean aplicables en el contexto nacional.

104. Los trabajadores migratorios gozan de derechos semejantes a los trabajadores que son ciudadanos de Uganda. Esta es la situación una vez que el trabajador migratorio ha regularizado su estancia en el país. La Constitución, así como otros instrumentos jurídicos y marcos normativos, estipulan claramente la necesidad de aplicar la Convención dentro de la jurisdicción de Uganda. Hay todavía importantes áreas problemáticas, en particular en lo que se refiere a la reducción de la afluencia de migrantes irregulares a través de las porosas fronteras de Uganda en una región muy inestable y del número muy elevado de personas

desplazadas en búsqueda de oportunidades para encontrar un trabajo remunerado. En los diez últimos años el Gobierno ha adoptado medidas ambiciosas para garantizar que la migración de personas, trabajadores y bienes que tienen Uganda como origen o destino represente más bien una ventaja socioeconómica y política que un inconveniente y una amenaza para la seguridad y estabilidad del país. La utilización del enfoque basado en los derechos humanos para abordar las cuestiones relacionadas con los trabajadores migratorios ha demostrado el compromiso gubernamental con la promoción y el respeto de los derechos humanos y el derecho de Uganda de atraer la mano de obra más calificada para que el país pueda reducir los problemas de mano de obra en sectores clave que están conduciendo a la economía y al país hacia el logro de los objetivos del proyecto Visión 2040 de Uganda.

105. Para poder hacer realidad las metas y objetivos de las leyes y políticas de inmigración, el Gobierno de Uganda reconoce la necesidad de contar con todas las partes interesadas principales. Además de concienciar a la opinión pública acerca de las cuestiones relacionadas con la migración, se ofrece información y capacitación orientada a objetivos específicos y de carácter permanente destinada a los profesionales del derecho, agentes de policía e investigadores, oficiales de inmigración y de asuntos laborales, líderes del sector privado, funcionarios judiciales, los medios de comunicación y otras organizaciones de la sociedad civil que se ocupan de los trabajadores migratorios. El creciente intercambio de datos y materiales informativos ha hecho posible una mayor participación de diversos agentes en iniciativas coordinadas y a más largo plazo cuyo objetivo es hacer posible la plena aplicación de la Convención.

## **Bibliografía**

### **Jurisprudencia**

Tribunal Superior de Uganda, *Barnabas y otros tres c. el Fiscal General y otro*, núm. 033 de 2012

Tribunal Superior de Uganda y *Yang Cheng Jan c. Uganda*, 2013, 99/2013 y 104/2013

### **Leyes de Uganda**

Constitución de Uganda, 1995

Ley de la Infancia, cap. 59, 1997

Ley de Empleo, núm. 5, 2006

Ley de Conflictos Laborales (Arbitraje y Solución), núm. 7 de 2006

Ley de Sindicatos, 2006

Ley de Ocupación, Seguridad y Salud, núm. 9 de 2006

Ley de Ciudadanía y de Control de la Inmigración, cap. 66

Reglamento de Ciudadanía y de Control de la Inmigración (Establecimiento de Centros de Detención de Inmigrantes), 2012

Ley contra la Homosexualidad, 2014

Ley del Matrimonio Consuetudinario (Registro), 1973

Ley de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, 2007

Ley de la Corte Penal Internacional, 2010

Ley de Tierras, 1998, cap. 227

Ley sobre las Personas con Discapacidad, 2006

Ley de Prevención y Prohibición de la Tortura, 2012

Ley de Remuneración de los Trabajadores, núm. 5 de 2000

### **Publicaciones**

Fox y Pimhidzai (2011), "Is Informality Welfare-Enhancing Structural Transformation? Evidence from Uganda", World Bank Policy Research Working Paper núm. 5866

Ministerio del Interior (2013, 2014), "Annual Report on the Trend of Trafficking In Persons in Uganda"

Oficina de Estadística de Uganda (2014), Statistical Abstract

Oficina de Estadística de Uganda (2014), National Population and Housing Census, Provisional Results

Oficina de Estadística de Uganda (2011), Uganda Demographic and Health Survey

Oficina de Estadística de Uganda (2015), Uganda Key Economic Indicators 95th Issue: First Quarter 2014/2015

PNUD, Gobierno de Uganda (2013); MDGs Progress Report

### Sitios web

"African Commission on Human and Peoples' Rights – State Reporting"

<http://www.achpr.org/states/>

"Call to the Government of Uganda to realize decent work for Domestic workers" 03-06-2014; <http://www.sunrise.ug/business/business-news/sponsored/949-call-to-the-government-of-Uganda-to-realise-decent-work-for-domestic-workers>

"International Treaties Adherence: Uganda" 31-05-2011;

[http://www.geneva-academy.ch/RULAC/international\\_treaties.php?id\\_state=163](http://www.geneva-academy.ch/RULAC/international_treaties.php?id_state=163)

"Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the establishment of an African Court of Human and Peoples' Rights" 23-07-2013; [http://www.african-court.org/en/images/documents/New/Statuts\\_of\\_the\\_Ratification\\_Process\\_of\\_the\\_Protocol\\_Establishing\\_the\\_African\\_Court.pdf](http://www.african-court.org/en/images/documents/New/Statuts_of_the_Ratification_Process_of_the_Protocol_Establishing_the_African_Court.pdf)

"Center for Arbitration and Dispute Resolution"

<http://www.ulii.org/ug/judgment/center-arbitration-dispute-resolution>

"Good Practice that Protect Children and Youth from Hazardous Work"

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/daressalaam/download/gphazardous.pdf>

"International Organization for Migration-Labour Migration and Human Development"

<http://Uganda.iom.int/programme/labour-migration-and-human-development/>

"Organización Internacional para las Migraciones – Migration Policy and Research"

<http://Uganda.iom.int/programme/migration-policy-and-research/>

"Platform for Labour Action"

<http://www.pla-Uganda.org/about-pla>

International Organization for *Migration in Uganda – A Rapid Country Profile* 2013

<http://opm.go.ug/assets/media/resources/486/TheUGANDAMIGRATIONPROFILE.pdf>

"University of Minnesota Human Rights Library – Ratification of International Human Rights treaties" <http://www1.umn.edu/humanrts/research/ratification-Uganda.html>

## Anexo I

### Estado de ratificación por Uganda de los instrumentos de derechos humanos

#### Estado de ratificación de otros instrumentos de derechos humanos

<i>Tratado</i>	<i>Firma</i>	<i>Ratificación</i>	<i>Adhesión</i>	<i>Sucesión</i>	<i>Entrada en vigor</i>
Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional	12 de diciembre de 2000	9 de marzo de 2005			
Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional	12 de diciembre de 2000				
<i>Esclavitud y prácticas análogas a la esclavitud</i>	<i>Firma</i>	<i>Ratificación</i>	<i>Adhesión</i>	<i>Sucesión</i>	<i>Entrada en vigor</i>
Convención sobre la Esclavitud	No firmada				
Protocolo para modificar la Convención sobre la Esclavitud	No firmado				
Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud			12 de agosto de 1964		
Convenio para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena	No firmado				
<i>Libertad de asociación</i>	<i>Firma</i>	<i>Ratificación</i>	<i>Adhesión</i>	<i>Sucesión</i>	<i>Entrada en vigor</i>
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación	No firmado				
<i>Empleo y trabajo forzoso</i>	<i>Firma</i>	<i>Ratificación</i>	<i>Adhesión</i>	<i>Sucesión</i>	<i>Entrada en vigor</i>
Convenio relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio	No firmado				
Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor	No firmado				

**CMW/C/UGA/1**

<i>Empleo y trabajo forzoso</i>	<i>Firma</i>	<i>Ratificación</i>	<i>Adhesión</i>	<i>Sucesión</i>	<i>Entrada en vigor</i>
Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso		4 de junio de 1963			
Convenio relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación	No firmado				
Convenio sobre la política del empleo		23 de junio de 1967			
Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo	No firmado				
<i>Educación</i>	<i>Firma</i>	<i>Ratificación</i>	<i>Adhesión</i>	<i>Sucesión</i>	<i>Entrada en vigor</i>
Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza		9 de septiembre de 1968			
<i>Personas con discapacidad</i>	<i>Firma</i>	<i>Ratificación</i>	<i>Adhesión</i>	<i>Sucesión</i>	<i>Entrada en vigor</i>
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	30 de marzo de 2007				
Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	30 de marzo de 2007				
<i>Refugiados y asilo</i>	<i>Firma</i>	<i>Ratificación</i>	<i>Adhesión</i>	<i>Sucesión</i>	<i>Entrada en vigor</i>
Convención sobre el Estatuto de los Refugiados			27 de septiembre de 1976		
<i>Nacionalidad, apatridia y derechos de los extranjeros</i>	<i>Firma</i>	<i>Ratificación</i>	<i>Adhesión</i>	<i>Sucesión</i>	<i>Entrada en vigor</i>
Convención para Reducir los Casos de Apatridia	No firmada				
Convención sobre el Estatuto de los Apátridas			15 de abril de 1965		
<i>Crímenes de guerra y crímenes de lesa humanidad, genocidio, y terrorismo</i>	<i>Firma</i>	<i>Ratificación</i>	<i>Adhesión</i>	<i>Sucesión</i>	<i>Entrada en vigor</i>
Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio			14 de noviembre de 1995		
Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional	17 de marzo de 1999	14 de junio de 2002			

<i>Derecho de los conflictos armados</i>	<i>Firma</i>	<i>Ratificación</i>	<i>Adhesión</i>	<i>Sucesión</i>	<i>Entrada en vigor</i>
Convenio de Ginebra del 12 de agosto de 1949 para aliviar la suerte que corren los heridos y los enfermos de las fuerzas armadas en campaña		18 de mayo de 1964 (ratificación/adhesión)			
Convenio de Ginebra para aliviar la suerte que corren los heridos, los enfermos y los náufragos de las fuerzas armadas en el mar		18 de mayo de 1964 (ratificación/adhesión)			
Convenio de Ginebra relativo al trato debido a los prisioneros de guerra		18 de mayo de 1964 (ratificación/adhesión)			
Convenio de Ginebra relativo a la protección debida a las personas civiles en tiempo de guerra		18 de mayo de 1964 (ratificación/adhesión)			
Protocolo adicional a los Convenios de Ginebra de 12 de agosto de 1949, relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados internacionales (Protocolo I)		13 de marzo de 1991 (ratificación/adhesión)			
Protocolo adicional a los Convenios de Ginebra del 12 de agosto de 1949 relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados sin carácter internacional (Protocolo II)		13 de marzo de 1991 (ratificación/adhesión)			
<i>Convenciones regionales africanas</i>	<i>Firma</i>	<i>Ratificación</i>	<i>Adhesión</i>	<i>Sucesión</i>	<i>Entrada en vigor</i>
Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos	18 de agosto de 1986	10 de mayo de 1986			
Convención que Regula los Aspectos Propios de los Problemas de los Refugiados en África	10 de septiembre de 1969	24 de julio de 1987			
Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los Derechos de la Mujer en África	18 de diciembre de 2003	22 de julio de 2010			
Protocolo de la Carta de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo al Establecimiento de la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos	1 de febrero de 2001	16 de febrero de 2001			
Carta Africana sobre los Derechos y el Bienestar del Niño	26 de febrero de 1992	17 de agosto de 1994			

*Fuente:* Biblioteca de la Universidad de Minnesota, Estados Unidos de América.

## Anexo II

### Requisitos para la expedición de visados y permisos

#### Tasas de los visados

<i>Categoría de visado</i>	<i>Costo (dólares de los EE.UU.)</i>
Entrada única	50 por persona
Visado de entrada múltiple: 6 a 12 meses	100
Visado de entrada múltiple: 24 meses	150
Visado de entrada múltiple: 36 meses	200
Visado de entrada para estudiantes que no son nacionales de la organización regional Cooperación de África Oriental	100
Visado de turista de África Oriental (entrada múltiple durante tres meses para Kenya, Rwanda y Uganda)	100
Residentes de Kenya, Rwanda y Uganda que se desplazan a cualquiera de esos tres países: ahora pueden entrar en otro de los otros Estados asociados sin pagar un visado	—

*Nota:* Los visados no permiten la búsqueda de empleo remunerado ni voluntario en Uganda.

#### Lista de nacionalidades exentas del pago de visados de Uganda

<i>COMESA</i>	<i>CAO</i>	<i>Otros</i>
Angola	Tanzanía	Antigua
Eritrea	Rwanda	Barbados
Malawi	Kenya	Fiji
Madagascar	Burundi	Granada
Seychelles		Lesotho
Swazilandia		Sierra Leona
Zambia		Islas Salomón, las Granadinas
Comoras		Vanuatu
Kenya		Ghana
Mauricio		Chipre
Zimbabwe		Bahamas
		Belice
		Gambia
		Jamaica
		Malta
		Singapur
		San Vicente-Tonga

## **Categorías de personas que pueden solicitar un permiso de trabajo en Uganda**

### *Clase A (administración pública y servicio diplomático)*

Los solicitantes deben ser personas contratadas para trabajar en la administración pública de Uganda o diplomáticos acreditados en Uganda.

Requisitos para la solicitud:

- Rellenar el formulario de permiso de entrada/trabajo
- Adjuntar fotocopia del pasaporte
- 2 fotografías tamaño pasaporte
- Carta de remisión de la Embajada y carta de apoyo del Ministerio de Asuntos Exteriores

### *Clase A2 (contratistas del Gobierno)*

Los solicitantes deben ser contratistas del Gobierno, incluidas las personas que ocupan puestos en instituciones terciarias gubernamentales.

Requisitos para la solicitud:

- Rellenar el formulario de permiso de entrada/trabajo
- Adjuntar fotocopia del pasaporte
- 2 fotografías tamaño pasaporte
- Carta de remisión de la organización
- Carta de remisión del ministerio correspondiente
- Carta de la Interpol del país de origen
- Expediente académico, en el caso de los profesionales

### *Clase B (inversiones en la agricultura)*

Los solicitantes deben ser personas que tengan el propósito de invertir en actividades agrícolas o ganaderas.

Requisitos para la solicitud:

- Rellenar el formulario de permiso de entrada/trabajo
- 2 fotografías tamaño pasaporte
- Fotocopia del pasaporte
- Adjuntar una carta de remisión de la compañía
- Título de propiedad de la tierra
- Licencia del Organismo de Inversiones de Uganda
- Carta del Ministerio de Agricultura acerca de la empresa agrícola prevista
- Recomendación del consejo local o del comisionado de distrito residente
- Plan de trabajo/estudio de viabilidad del proyecto emprendido

- Fianza de seguridad
- Carta de la Interpol del país de origen

*Clase C (minería)*

Los solicitantes deben ser personas que tengan intención de invertir en actividades de prospección de minerales o mineras en Uganda.

Requisitos para la solicitud:

- Rellenar el formulario de permiso de entrada/trabajo
- Fotocopias del pasaporte
- 2 fotografías tamaño pasaporte
- Adjuntar letra de remisión de la compañía
- Licencia expedida por el Ministerio de Recursos Naturales
- Estatutos y escritura de constitución
- Carta de apoyo del Ministerio de Recursos Naturales
- Fianza de seguridad
- Licencia del Organismo de Inversiones de Uganda
- Carta de la Interpol del país de origen

*Clase D (negocios y comercio)*

Los solicitantes deben ser personas que tengan intención de emprender negocios o practicar el comercio en Uganda.

Requisitos para la solicitud:

- Rellenar el formulario de permiso de trabajo
- Adjuntar carta de remisión de la empresa
- 2 fotografías tamaño pasaporte
- Fotocopias del pasaporte
- Estado de cuenta bancario de la compañía
- Licencia del Organismo de Inversiones de Uganda (si corresponde)
- Estatutos y escritura de constitución
- Certificado de constitución
- Comprobante de pago del impuesto sobre la renta
- Licencia comercial
- Certificado del Banco de Uganda de remesa de 100.000 dólares de los Estados Unidos
- Carta de buena conducta del país de origen/Interpol en el país de origen
- Fianza de seguridad

*Clase E (fabricantes)*

Los solicitantes deben ser personas que tengan la intención de emprender actividades manufactureras en Uganda.

Requisitos para la solicitud:

- Rellenar el formulario del permiso de trabajo
- 2 fotografías tamaño pasaporte
- Fotocopias del pasaporte
- Adjuntar carta de remisión de la compañía
- Fianza de seguridad
- Documentos de la compañía: estatutos, escritura y acta de constitución
- Licencia de inversión
- Acta de constitución
- Estado de cuenta bancario
- Licencia comercial
- Comprobante de pago del impuesto sobre la renta
- Carta de buena conducta del país de origen o de la Interpol en el país de origen

*Clase F (profesionales)*

Los solicitantes deben ser miembros de colegios profesionales reconocidos que tienen intención de practicar su profesión en Uganda.

Requisitos para la solicitud:

- Rellenar el formulario del permiso de trabajo
- 2 fotografías tamaño pasaporte
- Fotocopias del pasaporte
- Adjuntar carta de remisión
- Calificaciones profesionales
- Inscripción en el colegio profesional pertinente, por ejemplo la Asociación de Profesionales de la Medicina
- Documentos de la compañía
- Carta de buena conducta del país de origen o de la Interpol en el país de origen
- Fianza de seguridad

*Clase G1 (voluntarios, trabajadores de ONG, misioneros)*

Requisitos:

- Rellenar el formulario
- 2 fotografías tamaño pasaporte
- Copia del pasaporte
- Copia del certificado de ONG

- Expediente de antecedentes penales (del país de origen) o carta de la Interpol en el país de origen
- Adjuntar carta de remisión de la institución/ONG
- Carta de nombramiento
- Calificaciones profesionales

*Clase G2 (empleados)*

Los solicitantes deben ser personas que tengan intención de trabajar como empleados remunerados o sin fines de lucro en Uganda.

Los solicitantes incluidos en esta categoría solo pueden entrar en Uganda después de haber conseguido y pagado sus permisos de trabajo.

Requisitos para la solicitud:

- Rellenar el formulario del permiso de entrada
- 2 fotografías tamaño pasaporte
- Fotocopias del pasaporte
- Calificaciones académicas
- Carta de buena conducta
- Carta de nombramiento
- Adjuntar carta de remisión de la compañía
- Fianza de seguridad
- Estado de cuenta bancario de la compañía
- Acta de constitución
- Prueba de imposibilidad de contratar a un ciudadano de Uganda
- Oportunidades de capacitación para ugandeses
- Carta de inversión
- Comprobante de pago del impuesto sobre la renta
- Estatutos y acta de constitución
- Licencia comercial

Los solicitantes incluidos en esta categoría solo pueden entrar en Uganda después de haber conseguido y pagado sus permisos de trabajo.

**Renovación del permiso de trabajo**

- Rellenar el formulario del permiso de trabajo
- Adjuntar carta de remisión de la compañía
- 2 fotografías tamaño pasaporte
- Fotocopias del permiso en el pasaporte y copia de la página de datos biométricos del pasaporte
- Estado de cuenta bancario

- Prueba de capacitación de ugandeses
- Lista de ugandeses empleados

**Certificado de residencia**

- Rellenar el formulario de certificado de residencia
- 3 fotografías tamaño pasaporte
- Carta de recomendación del consejo local
- Carta de remisión
- Informe médico
- Copia del pasaporte
- Prueba de propiedad de bienes (en su caso)

**Certificado de residencia por matrimonio**

Requisitos anteriores, más:

- Copia del certificado de matrimonio (al menos 3 años)
- Copia del pasaporte de Uganda del cónyuge

**Empleo de nacionales en virtud de cada Protocolo sobre el Mercado Común**

Las categorías de trabajadores autorizados a trabajar en Uganda en virtud del Protocolo sobre el Mercado Común de la CAO son los presidentes de compañías, los ingenieros civiles, los controladores aéreos y marítimos y los técnicos.

Requisitos:

- El solicitante debe rellenar el formulario de permiso de trabajo y cumplir los requisitos previstos en la categoría concreta de permiso de trabajo solicitado (véanse más arriba las distintas categorías);
- Los nacionales de la CAO que obtienen trabajo durante más de 90 días deben solicitar el permiso de trabajo antes de transcurridos 15 días desde la de conclusión del contrato de empleo;
- Se solicitarán pases especiales si el empleo no dura más de 90 días;
- Se expedirán pases especiales a los nacionales de la CAO en espera de expedición de los permisos de trabajo;
- Los empleadores deben facilitar a los servicios de inmigración una relación anual de trabajadores de la CAO en su empresa;
- Los trabajadores de la CAO que cambien de empleo deben notificarlo a los servicios de inmigración antes de transcurridos 15 días desde el cambio de empleo y solicitar nuevos permisos de trabajo;
- Si un trabajador termina la relación de empleo para la que se expidió un permiso de trabajo, debe notificarlo a los servicios de inmigración antes de transcurridos cinco días desde la interrupción de la relación laboral y solicitar un pase para permanecer en Uganda o abandonar el país.