



► Prácticas prometedoras para la contratación equitativa

Junio de 2022

Contratación de trabajadores de la salud mediante acuerdos bilaterales de migración laboral: Kenya y Reino Unido

Principales puntos

- Kenya y el Reino Unido han suscrito un acuerdo bilateral de migración laboral sobre contratación de personal del sector de la salud basado en los principios del Código de Prácticas Mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud
- Supervisará la aplicación e interpretación del Acuerdo un Comité Conjunto de carácter tripartito que contará con funcionarios del Ministerio de Sanidad.

Enfoque

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

Sector: Trabajo en el sector de la salud

País: Kenya y Reino Unido

Organizaciones responsables: Ministerio de Trabajo y Protección Social de Kenya, Ministerio de Sanidad de Kenya, Departamento de Sanidad y Atención Social del Reino Unido

Migración de trabajadores de la salud desde África

Está aumentando en volumen y complejidad la migración internacional y la movilidad de los trabajadores de la salud. Muchos sistemas sanitarios recurren a trabajadores migrantes para suplir la grave escasez de mano de obra; sin embargo, los planes de migración laboral de los trabajadores de la salud suelen ser temporales y limitar los derechos. En los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), casi una cuarta parte de todos los médicos han nacido en el

extranjero y cerca de una quinta parte se ha formado en el extranjero. Entre el personal de enfermería, casi el 16 por ciento ha nacido en el extranjero y más del 7 por ciento se ha formado en el exterior¹. El 70 por ciento del personal de salud y de atención social son mujeres².

La Organización Mundial de la Salud (OMS) calcula que para 2030 habrá un déficit de 18 millones de trabajadores de la salud, sobre todo en los países de ingresos bajos y medios bajos³, y en respuesta a ello se prevé que la movilidad de esos trabajadores continúe y se acelere. Los patrones de movilidad de los trabajadores de la salud son complejos, y los datos apuntan a una importante movilidad intrarregional, de sur a sur y de norte a sur, que complementa aquella otra, mejor entendida, que tiene lugar desde el "Sur Global" al "Norte Global"⁴.

En la región africana, la migración sigue siendo una opción atractiva para los trabajadores de la salud que buscan una mejor remuneración y la mejora de sus competencias y condiciones de trabajo. Sin embargo, si no se gestiona bien, el aumento de la demanda internacional de trabajadores de la salud dejará considerables lagunas de personal calificado en los sistemas sanitarios africanos, ya de por sí débiles⁵.

Reconociendo que es necesario coordinarse, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha adoptado iniciativas para ayudar a los Estados miembros y a las partes interesadas pertinentes para realizar una gestión mejor y más ética de la migración y de la movilidad del personal sanitario internacional. El Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud es un instrumento clave para la gobernanza mundial en este ámbito.

Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud

Adoptado en 2010, el Código mundial de la OMS elabora normas éticas y trata de contribuir a reforzar la gestión mediante la mejora de los datos, la información y la cooperación internacional. Hasta la fecha, 64 países han incorporado las disposiciones del Código a su legislación nacional, a sus políticas o a sus acuerdos bilaterales internacionales. En mayo de 2020 se realizó un examen del código, que se puede consultar [aquí](#).

Impacto de la pandemia de COVID-19 en la contratación

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto devastador en los sistemas sanitarios y los trabajadores de la salud de todo el mundo. La OMS estima que entre 80.000 y 180.000 trabajadores de la salud y los cuidados podrían haber muerto a causa de la COVID-19 en el periodo comprendido entre enero de 2020 y mayo de 2021⁶. En respuesta a la pandemia, muchos gobiernos agilizaron los procedimientos de inmigración y el reconocimiento de competencias para atraer trabajadores de la salud⁷; otros muchos bonificaron los salarios de esos trabajadores para animarlos a quedarse.

El papel de los acuerdos bilaterales laborales para facilitar la migración de los trabajadores de la salud

Los acuerdos bilaterales de migración laboral (ABL) son una herramienta de gobernanza de la migración laboral cuyo objetivo es reforzar la protección de los trabajadores migrantes y extender a todas las partes

¹ OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), May 2022, Contribution of migrant doctors and nurses to tackling COVID-19 crisis in OECD countries. Disponible [aquí](#).

² Personal sanitario de la OMS. Disponible [aquí](#).

³ Personal sanitario de la OMS. Disponible [aquí](#).

⁴ OIT, OMS, OCDE (2017) La Plataforma Internacional sobre la Movilidad de los Trabajadores de la Salud: Elevando el diálogo, el conocimiento y la cooperación internacional. Disponible [aquí](#).

⁵ Unión Africana/JLMP (2020) [Mobility and Migration of African Health Workers Post COVID-19](#).

⁶ OMS, 20 de octubre de 2021, Health and Care Worker Deaths during COVID-19. Disponible [aquí](#).

⁷ Por ejemplo, véase la investigación y los datos de la OCDE [aquí](#).

los beneficios. Para que sean eficaces, deben estar sólidamente anclados a las normas internacionales de derechos humanos y del trabajo y aplicarse de forma efectiva. Sin embargo, las experiencias con estos acuerdos a menudo no han satisfecho las expectativas. Estudios realizados anteriormente por la OIT y la OIM (Organización Internacional para las Migraciones) indican que el contenido de dichos acuerdos en África suele ser deficiente, especialmente en lo que respecta, entre otras, a las disposiciones en materia de género, diálogo social, medidas de protección salarial y reconocimiento de competencias⁸. La OIT y la OIM han desarrollado una [herramienta de evaluación](#) de estos acuerdos bilaterales en apoyo de su diseño y aplicación, que contiene listas prácticas de comprobación y herramientas de recopilación de datos. La Red de las Naciones Unidas sobre la Migración lanzó en 2022 las directrices relativas a los acuerdos bilaterales sobre migración laboral ([Guidance on Bilateral labour migration agreements](#)).

Programa “Working for Health” de la OMS-OIT-OCDE

La OMS, la OIT y la OCDE colaboran en el [Programa conjunto “Working for Health”](#), cuyo objetivo es ampliar y transformar la fuerza de trabajo en la salud y la asistencia social para impulsar el crecimiento económico inclusivo y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El Programa contiene objetivos para:

- Estimular y orientar la creación de al menos 40 millones de nuevos empleos en los sectores de la salud y la asistencia social.
- Evitar el déficit previsto de 18 millones de trabajadores de la salud, principalmente en los países de renta baja y media baja, para 2030.

Elaboración del ABL sobre trabajadores del sector de la salud entre Kenya y Reino Unido, 2021

En julio de 2021 los gobiernos de Kenya y el Reino Unido firmaron un [ABL sobre trabajadores del sector de la salud](#). Este acuerdo establece el marco en el que se puede contratar a personal de enfermería y otros profesionales de la salud de Kenya en el Reino Unido. El ABL abarca: áreas de cooperación, contratación, condiciones de empleo, regulación de la contratación y creación de un Comité Conjunto encargado de supervisar la aplicación e interpretación del ABL. El Comité Conjunto será tripartito y contará con funcionarios del Ministerio de Salud.

Kenya ha ratificado el Convenio de la OIT sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143). Kenya está ultimando su proyecto de Política Nacional de Migración Laboral. Actualmente, la gobernanza de la migración laboral se rige por la Política y Estrategia Nacional de Empleo para Kenya de 2013 y la Política de la Diáspora de 2014.

La contratación se llevará a cabo a través de agencias de contratación acreditadas en ambos países, y deberá ser conforme con el [Código de prácticas de 2021 del Reino Unido para la contratación internacional de profesionales de la salud y la asistencia social en Inglaterra](#) (que da efecto al Código de prácticas mundial de la OMS). El Sindicato Nacional de Personal de Enfermería de Kenya (KNUN) ha participado en la elaboración del acuerdo e interviene activamente en su aplicación, por ejemplo avalando a los candidatos a un empleo en el Reino Unido. Las comisiones y los gastos serán por cuenta de los empleadores del Reino Unido. El gobierno británico afirma que se están elaborando las directrices prácticas, que se publicarán en su momento⁹.

⁸ OIT (2019) [Acuerdos bilaterales de migración laboral en los Estados miembros de la Unión Africana: Haciendo balance y el camino a seguir](#).

⁹ Acuerdo bilateral entre el Gobierno de la República de Kenya y el Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte para la colaboración en materia de personal de la salud.

El ABL contiene una sección sobre "áreas de cooperación" que abarca los intercambios bilaterales, las prácticas educativas y el fomento de la capacidad. A este respecto, el Gobierno británico está asumiendo la formación de trabajadores de la salud mediante becas y subvenciones a instituciones de formación de médicos, incluida la Escuela de Formación de Médicos de Kenya (KMTC), con el fin de consolidar la adquisición y la transferencia de conocimientos.

Además del ABL, **gracias a otro acuerdo se crea una vía especial para que profesionales y gestores kenyanos del sector de la salud que están en paro puedan trabajar en el Servicio Nacional de Salud (NHS) del Reino Unido**. Este plan fue solicitado por el gobierno keniano. El acuerdo solo se aplica a los trabajadores excedentarios de la salud de Kenya que, reuniendo las calificaciones, estén en paro. El número exacto y el proceso de concesión de visados se confirmarán en 2021¹⁰.

Resultados y siguientes pasos

El ABL está en las primeras fases de su aplicación y será supervisado por el Comité Conjunto. El gobierno Keniano está estudiando la posibilidad de celebrar otros ABL para la contratación de trabajadores de la salud con otros importantes países de destino. Las herramientas y directrices de la OMS y la OIT (véase más abajo) pueden guiar el proceso, garantizando que los beneficios del ABL se extiendan a trabajadores y empleadores y a sus representantes en los países de origen y destino.

ABL entre Filipinas y Alemania sobre trabajadores de la salud

Alemania y Filipinas suscribieron en 2013 un ABL para la contratación de gobierno a gobierno de

trabajadores de la salud. Las partes del acuerdo son la Administración de Empleo en el Extranjero de Filipinas (POEA), la Agencia Federal de Empleo de Alemania (BA), los Servicios de Colocación Internacional (ZAV) y la Agencia (alemana) de Cooperación Internacional (GIZ). El Acuerdo destaca por la inclusión de diversas buenas prácticas, entre ellas un amplio programa de formación previo a la salida y la creación de un Comité Conjunto encargado de supervisar su aplicación. El Comité Conjunto comprende representantes de los sindicatos de ambos países (Ver.di de Alemania y PSLINK de Filipinas)¹¹. El ABL puede consultarse [aquí](#).

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

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

¹⁰ Oficina de Asuntos Exteriores, de la Commonwealth y de Desarrollo del Reino Unido (FCDO), 29 de julio de 2021, "Unemployed Kenyan nurses given chance to work in UK under new Kenya-UK health agreements". Disponible [aquí](#).

¹¹ Presentación de Herbert Beck, Ver.di. Disponible [aquí](#).

Cinco años de la Iniciativa para la Contratación Equitativa

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

Contacto

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

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