

## Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 20 de mayo de 2024

**Los Gobiernos que figuran en la lista de casos individuales tienen la posibilidad, si así lo desean, de proporcionar información por escrito a la Comisión.**

### ► Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos que figuran en la lista de casos individuales

#### Camboya (ratificación: 1999)

#### Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito.

#### Obstáculos al registro de sindicatos

- La Ley de Sindicatos (TUL) se enmendó en 2020 tras una serie de procesos consultivos tripartitos completos con los sindicatos y las asociaciones de empleadores, con la asistencia técnica de la OIT. Entre otros, los procedimientos para el registro de un sindicato o de una organización de empleadores se simplificaron de conformidad con esta enmienda.
- Según las pruebas, antes de la adopción de la TUL en 2016, solo teníamos 3 626 organizaciones profesionales registradas ante el Ministerio. Sin embargo, en 2017, es decir, un año después de adoptarse la TUL, teníamos 4 307 organizaciones profesionales, lo que representó un incremento del 18,78 por ciento. Tras la enmienda de la TUL en 2020, esta cifra aumentó a 5 484, lo que representó un incremento del 27,33 por ciento. En marzo de 2024, tenemos 6 317 organizaciones profesionales, lo que representa un incremento del 74,21 por ciento, en comparación con el número de organizaciones profesionales registradas antes de 2016. Las estadísticas hablan por sí solas sobre la libertad sindical en Camboya, y las preocupaciones de uno o dos sindicatos que se resisten al cambio no están justificadas.
- Una vez más, Camboya quisiera reiterar su solicitud firme de colaboración técnica y de apoyo por la OIT para organizar actividades de formación sobre los procesos de registro orientadas a las federaciones y confederaciones sindicales, para que ellas puedan seguir impartiendo formación a sus afiliados. Entretanto, el Ministerio de Trabajo y Formación Profesional (MLVT) ha establecido tres turnos de trabajo, de las 7 horas a las 22.30 horas, ha

dispuesto que algunos funcionarios permanezcan disponibles durante el fin de semana, y ha creado una línea telefónica directa disponible 24 horas al día, 7 días a la semana, y canales de telegrama para que los trabajadores y los empleadores consulten con el Ministerio cuando tengan dudas o preocupaciones relativas a los conflictos laborales y al registro de sindicatos.

### Clasificación errónea de los conflictos laborales colectivos y el Consejo de Arbitraje

- Los conflictos laborales colectivos y los conflictos individuales están claramente definidos en la Ley del Trabajo. Por lo tanto, su determinación no es subjetiva.
- Cuando exista un conflicto laboral, la atención debería centrarse en cómo resolverlo de una manera rápida y pacífica, de tal modo que ambas partes salgan beneficiadas, para que la paz laboral a nivel de empresa pueda restablecerse, en lugar de centrarse en quién debe resolverlo.
- El MLVT ha fortalecido su mecanismo de resolución de conflictos, lo que ha conducido al aumento del número de conflictos resueltos por el Ministerio.
- A continuación figuran las estadísticas de los conflictos laborales resueltos por el Ministerio:

| 1 Resolución de conflictos laborales              |      |      |      |      |      |      |      |                  |
|---------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------------------|
| Conflicto laboral individual                      |      | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | En abril de 2024 |
| Número de casos                                   | Caso | 417  | 571  | 552  | 695  | 681  | 818  | 378              |
| De conciliación                                   | Caso | 197  | 287  | 329  | 453  | 389  | 670  | 309              |
| De no conciliación                                | Caso | 163  | 254  | 182  | 182  | 227  | 120  | 42               |
| Desestimados                                      | Caso | 57   | 30   | 41   | 60   | 65   | 28   | 27               |
| Conflicto laboral colectivo                       |      | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | En abril de 2024 |
| Número de casos                                   | Caso | 163  | 257  | 247  | 154  | 225  | 187  | 82               |
| De conciliación                                   | Caso | 99   | 128  | 156  | 100  | 153  | 159  | 73               |
| De no conciliación                                | Caso | 61   | 123  | 86   | 48   | 68   | 28   | 8                |
| Desestimados                                      | Caso | 3    | 6    | 5    | 6    | 4    | –    | 1                |
| 2 Consejo de Arbitraje                            |      |      |      |      |      |      |      |                  |
|                                                   |      | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | En abril de 2024 |
| Número de casos remitidos al Consejo de Arbitraje | Caso | 53   | 121  | 66   | 43   | 53   | 22   | 5                |
| Laudo arbitral dictado                            | Caso | 41   | 83   | 53   | 35   | 41   | 16   | 2                |
| Resolución por medio de acuerdos                  | Caso | 12   | 38   | 13   | 8    | 12   | 6    | 1                |

- Es imperativo subrayar que la función del Consejo de Arbitraje (AC) no se vea socavada por la disminución del número de conflictos remitidos a este órgano cuasi judicial. En cambio, la Ley del Trabajo se enmendó en 2021 con el fin de ampliar las competencias del AC para que examinara casos individuales. Se ha previsto que el AC pueda examinar conflictos

individuales a finales de 2024 o principios de 2025. Cuando llegue ese momento, la clasificación errónea de los conflictos laborales colectivos ya no suscitará preocupación.

- El MLVT ha celebrado varias reuniones con la Fundación del Consejo de Arbitraje (ACF) y otras partes interesadas sobre la facilitación de una nueva oficina, el fortalecimiento de la capacidad de los árbitros, y la contribución para apoyar el funcionamiento de la institución.
- En marzo de 2024, el MLVT celebró una reunión con los representantes del AC y de la ACF para discutir la sostenibilidad del AC y de la ACF. Se acordó que tanto el AC como el ACF se establecerían como instituciones estatales. Este avance fue acogido con agrado por el Real Gobierno.

### **Violencia policial y detención y encarcelamiento de los dirigentes sindicales**

- En el caso de que los dirigentes sindicales hayan sido objeto de violencia, se les alienta a presentar quejas ante las autoridades competentes y el MLVT. Sin embargo, los sindicalistas también son ciudadanos, por lo que también serán responsables ante la legislación por sus infracciones. En cualquier caso, la afiliación sindical no puede concebirse como una protección cuando se haya violado la ley.
- En 2020, el Ministerio, en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos y la Real Academia de Policía de Camboya y con el apoyo de la OIT, organizó un curso de formación para instructores sobre el derecho de huelga y de manifestación pacífica dirigido a 120 policías provenientes de diversas unidades de la Policía Nacional. Tras haber recibido esta formación, los instructores formaron a su vez a 550 policías en sus respectivas unidades. Además, también se llevaron a cabo una serie de simulacros con 161 participantes.
- El MLVT reitera nuestra firme solicitud a la OIT de que preste asistencia técnica para elaborar directrices sobre cómo gestionar las huelgas y las manifestaciones pacíficas para los policías.

### **Persecución de los dirigentes sindicales por participar en huelgas pacíficas**

- Nunca se ha detenido o perseguido a ningún sindicalista en Camboya por participar en una huelga pacífica u organizarla. En cambio, las huelgas violentas en las que se destruye propiedad pública y privada, se bloquean las puertas de las fábricas para impedir que otros trabajadores accedan a ellas para trabajar, se bloquean las vías públicas y se incumplen las medidas sanitarias durante la pandemia de COVID-19 no son huelgas pacíficas; esto constituye un delito con arreglo al derecho penal, porque vulnera los derechos de los demás, en particular el derecho a la vida. En relación con esto, el Convenio no proporciona un privilegio especial de impunidad a los sindicalistas por tales actos. Las acciones judiciales son coherentes con la decisión del Comité de Libertad Sindical de la OIT, que indica que «Las sanciones penales solo se deberían imponer si, en el marco de una huelga, se cometen actos de violencia contra las personas y la propiedad o cualquier otra violación grave de la ley penal ordinaria, y todo ello, de conformidad con las leyes y reglamentos que sancionan tales actos».

### **Progresos en la aplicación de las recomendaciones de la misión de contactos directos de 2022**

- En el presente informe se ilustran los progresos en la aplicación de las recomendaciones relativas a las denuncias interpuestas contra los sindicalistas que participaron en la manifestación de 2014, el registro de sindicatos, el Consejo de Arbitraje, la criminalización y politización de la actividad sindical, contenidas en el informe de la misión de contactos directos de 2022.

- En lo tocante a la recomendación sobre el convenio colectivo, los procedimientos para que un sindicato obtenga mayor representatividad para poder firmar el convenio colectivo se simplificaron a través de la enmienda al artículo 55 de la TUL. Tras la enmienda de este artículo, el número de sindicatos con mayor representatividad ha aumentado con el tiempo, al pasar de 525 en 2019 a 624 en marzo de 2024.

### **Asesinato de sindicalistas**

- Comprendemos las preocupaciones de todas las partes interesadas sobre la necesidad de concluir las investigaciones en curso para enjuiciar a los autores e instigadores de estos delitos. Sin embargo, instamos a todas las partes interesadas a comprender que el caso se enfrenta a grandes retos prácticos, en particular cuando la familia de la víctima y los testigos no cooperan en la nueva investigación.
- No obstante, la Comisión Nacional de Examen de la Aplicación de los Convenios Internacionales del Trabajo (NCRILC) ratificados por Camboya —un mecanismo tripartito dedicado a responder a todas las preocupaciones y solicitudes relacionadas con la aplicación de los convenios internacionales del trabajo ratificados por Camboya, incluido el caso núm. 2318 y el caso núm. 3424— se ha modificado recientemente mediante una resolución de fecha 2 de enero de 2024 bajo el nuevo Gobierno. La primera reunión de esta NCRILC estaba prevista para el 28 de mayo de 2024.

### **Denuncias penales contra los sindicalistas en relación con los incidentes ocurridos durante la manifestación de enero de 2014**

- En relación con los actos de violencia ocurridos a principios de 2014 en la carretera de Veng Sreng, quisiéramos volver a subrayar que dicha iniciativa no fue una huelga, sino disturbios.
- Las denuncias interpuestas contra los seis dirigentes sindicales que participaron en dichos disturbios fueron desestimadas por el Tribunal de Apelaciones. Por consiguiente, este caso se ha cerrado totalmente.
- Para los casos restantes, el 27 de abril de 2022, la Confederación del Trabajo de Camboya (CLC) envió una carta al MLVT proporcionando la información de ocho casos judiciales pendientes. Sin embargo, según el informe del Ministerio de Justicia, ninguno de ellos estaba relacionado con el ejercicio de actividades sindicales legítimas.
- Desde principios de 2024, el MLVT ha celebrado cuatro reuniones con la CLC para reexaminar todos los casos judiciales pendientes, dando curso a la solicitud de la CLC. Se acordó que la reunión tendrá lugar consecutivamente una vez a la semana a fin de acelerar los procesos.

### **Derechos de los funcionarios públicos y los trabajadores domésticos a la libertad sindical**

- La libertad sindical en Camboya puede ejercerse, no solo en virtud de la TUL, sino también de la Ley de Asociaciones y Organizaciones No Gubernamentales (LANGO). Por consiguiente, los docentes privados y los trabajadores domésticos pueden ejercer su libertad sindical de conformidad con la TUL, mientras que los docentes estatales son libres de constituir asociaciones en virtud de la LANGO. La existencia de un marco jurídico diferente para regular la libertad sindical se debe al sistema administrativo y a la separación de poderes de las instituciones estatales responsables del registro de organizaciones profesionales.

### Auditoría financiera y mantenimiento del registro

- En lo referente a esta preocupación, quisiéramos aclarar que el artículo 17 de la TUL ya se había enmendado para eliminar el requisito de que los sindicatos presentaran sus informes financieros al MLVT; este informe financiero está destinado únicamente a sus afiliados y donantes. Los sindicalistas o los donantes pueden solicitar una auditoría de dicho informe financiero. Este requisito no es excepcional, porque normalmente los donantes no exigen a los sindicatos que presenten un informe financiero auditado. Tampoco contradice la decisión del Comité de Libertad Sindical.

### Derecho a elegir libremente a los representantes

- En lo que respecta al requisito de que los trabajadores que deseen convertirse en dirigentes sindicales sepan leer y escribir en khmer, quisiéramos informar a la Comisión de que las enmiendas al artículo 20 y al artículo 21 de la TUL fueron el resultado de consultas y acuerdos tripartitos para responder a las preocupaciones de los sindicatos. Este requisito está en consonancia con la decisión del Comité de Libertad Sindical, que decidió que: «Exigir la alfabetización para que los trabajadores extranjeros puedan convertirse en dirigentes sindicales y en personas encargadas de la administración no contraviene lo dispuesto en el Convenio núm. 87. La desigualdad solo ocurre cuando la normativa exige que al menos el 60 por ciento de los sindicalistas sepan leer y escribir antes de poder constituir un sindicato».

### Disolución de los sindicatos

- En lo que respecta a la disolución de los sindicatos, a diferencia de otros países, el MLVT no tiene la autoridad para disolver un sindicato.
- Por otra parte, de conformidad con la enmienda de la TUL, los sindicatos locales solo se disolverán cuando las obligaciones del empleador para con los trabajadores se hayan liquidado. Obviamente, esta enmienda se introdujo para proteger los intereses de los trabajadores y los sindicatos cuando cierra la empresa. Los sindicatos también acogieron con agrado la enmienda. Además, cuando la empresa cierra, no habrá más trabajadores trabajando en dicha empresa a los que el sindicato pueda representar. Por lo tanto, no es práctico mantener ese sindicato, aunque la empresa haya cerrado permanentemente.

En resumen, Camboya mantiene firmemente su compromiso de fomentar un entorno favorable en el que la libertad sindical se defiende y protege. Con la aspiración de promover relaciones laborales armoniosas, se programaron reuniones trimestrales entre todas las federaciones y confederaciones sindicales y el MLVT. Desde finales de 2023 ya han tenido lugar dos reuniones.

Habida cuenta de los progresos realizados y de la dedicación demostrada, Camboya solicita respetuosamente a la Comisión que considere retirar el caso individual de Camboya de la lista de 24 casos individuales.