

Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia

► **Actas 2024**

Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia

► Actas 2024

- Informe General
- Discusión sobre el Estudio General y sobre la situación de ciertos países
- Presentación, discusión y aprobación



Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *Actas, Conferencia Internacional del Trabajo, 112.ª reunión, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024. © OIT.*

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-041204-6 (impreso)

ISBN 978-92-2-041205-3 (web PDF)

Publicado también en francés: *Compte rendu des travaux* - Conférence internationale du Travail, 112^e session, ISBN 978-92-2-041202-2 (imprimé), ISBN 978-92-2-041203-9 (web PDF) y en inglés: *Record of proceedings* - International Labour Conference, 112th Session, ISBN 978-92-2-041200-8 (print), ISBN 978-92-2-041201-5 (web PDF).

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

► Prefacio

La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, órgano permanente de composición tripartita de la Conferencia y mecanismo esencial del sistema de control de la OIT, se consagra, cada año, al análisis del informe publicado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Después del examen independiente y técnico de la documentación por parte de la Comisión de Expertos, las reuniones de la Comisión de la Conferencia brindan a los representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores la oportunidad de examinar conjuntamente el modo en que los Estados cumplen con sus obligaciones establecidas en los convenios y recomendaciones o relacionadas con ellos. La Mesa de la Comisión levanta una lista de las observaciones contenidas en el informe de la Comisión de Expertos, respecto de las cuales considera conveniente invitar a los Gobiernos a que proporcionen información a la Comisión. La Comisión de la Conferencia procede cada año al examen de más de 20 casos individuales.

El informe de la Comisión se presenta a la Conferencia para su discusión en sesión plenaria y luego se reproduce en un apéndice de las *Actas* de la Conferencia disponibles en el sitio web de la OIT. Desde 2007, a fin de dar una mejor visibilidad a los trabajos de la Comisión de la Conferencia y para dar curso a los deseos de los mandatarios de la OIT, se decidió hacer una publicación separada, en una presentación más atractiva, recopilando las tres partes habituales de los trabajos de la Comisión. Este año, la estructura de la publicación se presenta de la manera siguiente: i) el Informe General de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia; ii) la Discusión sobre el Estudio General y sobre la situación de ciertos países, y iii) el informe de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia: Presentación, discusión y aprobación.

► Índice

	Página
Prefacio	5
Actas núms. 5A y 5B	
Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones	
Informe de la Comisión de Aplicación de Normas	

Primera parte

Informe General	5A P.I/1
A. Introducción	5A P.I/3
B. Cuestiones generales relacionadas con las normas internacionales del trabajo	5A P.I/13
C. Memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución	5A P.I/34
D. Cumplimiento de las obligaciones específicas	5A P.I/40
E. Sesión especial relativa a la aplicación de los Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) por parte del Gobierno de Belarús, en aplicación de la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión (2023).....	5A P.I/44
F. Examen de los casos individuales	5A P.I/46
G. Adopción del informe y observaciones finales	5A P.I/68
Anexo I	5A P.I/75
Anexo II	5A P.I/90

Segunda parte

Discusión sobre el Estudio General y sobre la situación de ciertos países.....	5B P.II/1
I. Discusión sobre el Estudio General <i>La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación</i>	5B P.II/5
II. Discusión sobre los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas.....	5B P.II/44
III. Sesión especial relativa a la observancia por Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en aplicación de la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión (2023).....	5B P.II/68

	Página
IV. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales)	5B P.II/156
Argelia (ratificación: 1962)	5B P.II/156
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	5B P.II/156
Australia (ratificación: 1969)	5B P.II/190
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	5B P.II/190
Camboya (ratificación: 1999)	5B P.II/214
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	5B P.II/214
Colombia (ratificación: 1989)	5B P.II/249
Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	5B P.II/249
Ecuador (ratificación: 1967)	5B P.II/277
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	5B P.II/277
El Salvador (ratificación: 2006)	5B P.II/301
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	5B P.II/301
España (ratificación: 1984)	5B P.II/326
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	5B P.II/326
Eswatini (ratificación: 1978)	5B P.II/352
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	5B P.II/352
Filipinas (ratificación: 1953)	5B P.II/388
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	5B P.II/388
Gambia (ratificación: 2000)	5B P.II/424
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	5B P.II/ 424
Georgia (ratificación: 1993)	5B P.II/437
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	5B P.II/437
Guinea (ratificación: 1961)	5B P.II/457
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	5B P.II/ 457
Japón (ratificación: 1965)	5B P.II/475
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	5B P.II/475

	Página
Kazajstán (ratificación: 2001).....	5B P.II/502
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	5B P.II/502
México (ratificación: 1952).....	5B P.II/526
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	5B P.II/ 526
Nicaragua (ratificación: 1967).....	5B P.II/551
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	5B P.II/ 551
Países Bajos - Sint Maarten (ratificación: 1951)	5B P.II/577
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	5B P.II/577
Paraguay (ratificación: 1967)	5B P.II/591
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	5B P.II/591
Perú (ratificación: 1994)	5B P.II/615
Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	5B P.II/615
República Democrática Popular de Lao (ratificación: 2008)	5B P.II/647
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	5B P.II/647
Túnez (ratificación: 1957)	5B P.II/673
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	5B P.II/673
Türkiye (ratificación: 1952).....	5B P.II/701
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	5B P.II/701
Turkmenistán (ratificación: 1997).....	5B P.II/731
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	5B P.II/ 731
Uganda (ratificación: 2003)	5B P.II/757
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	5B P.II/757
Anexos	
I. Cuadro de las memorias debidas en 2023 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 14 de junio de 2024) (artículos 22 y 35 de la Constitución).....	5B P.II/ 775
II. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados (memorias recibidas hasta el 14 de junio de 2024) (artículo 22 de la Constitución).....	5B P.II/777
Actas núm. 5C	
Presentación, discusión y aprobación del Informe de la Comisión de Aplicación de Normas	5C/1

► Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Informe General



► Actas

5A

Primera parte

Conferencia Internacional del Trabajo - 112.^a reunión, Ginebra, 2024

Fecha: 14 de junio de 2024

Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Primera parte

Informe General

Índice

	Página
A. Introducción	3
B. Cuestiones generales relacionadas con las normas internacionales del trabajo	13
C. Memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución.....	34
D. Cumplimiento de las obligaciones específicas	40
E. Sesión especial relativa a la aplicación de los Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) por parte del Gobierno de Belarús, en aplicación de la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111. ^a reunión (2023)	44
F. Examen de los casos individuales	46
G. Adopción del Informe y observaciones finales	68
Anexo I	75
Anexo II.....	90

A. Introducción

1. De conformidad con el artículo 7 de su Reglamento, la Conferencia estableció una Comisión para considerar e informar sobre el punto III del orden del día: «Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones». Integran la Comisión **156** miembros (**140** miembros gubernamentales, **8** miembros empleadores y **8** miembros trabajadores). También formaron parte de la Comisión, **11** miembros gubernamentales adjuntos, **85** miembros empleadores adjuntos y **229** miembros trabajadores adjuntos. Además, **75** organizaciones no gubernamentales internacionales estuvieron representadas por observadores.
2. La Comisión eligió a los siguientes miembros de su Mesa:

Presidente: Sr. Łukasz Różycki (miembro gubernamental, Polonia)

Vicepresidentes: Sr. Kaizer Moyane (miembro empleador, Sudáfrica) y
Sr. Marc Leemans (miembro trabajador, Bélgica)

Ponente: Sr. Abdelkrim Siyoucef (miembro gubernamental, Argelia)
3. La Comisión celebró **24** sesiones.
4. De conformidad con su mandato, la Comisión consideró la información reflejada en el Informe anual de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ¹ en relación a: i) memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados, presentadas de conformidad con los artículos 22 y 35 de la Constitución; ii) las memorias solicitadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 19 de la Constitución en relación con el [Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 \(núm. 150\)](#) y la [Recomendación sobre la administración del trabajo 1978 \(núm. 158\)](#), y iii) las informaciones sometidas en virtud del artículo 19 de la Constitución sobre la sumisión a las autoridades competentes de los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia. La Comisión también examinó la información escrita proporcionada por los Gobiernos.

Sesión de apertura

5. **Presidente:** Permítanme comenzar agradeciéndoles la confianza que han depositado en mí al elegirme para presidir los trabajos de esta Comisión. Es un gran honor y un privilegio para mí y para mi país, Polonia, asumir la responsabilidad de presidir la Comisión este año. En un espíritu de colaboración y respeto mutuo, estoy deseoso de trabajar con todos y cada uno de ustedes, y particularmente interesado en fomentar un entorno en el que se escuchen todas las voces y se aborden todas las preocupaciones con la seriedad que merecen. Quisiera felicitar a los dos Vicepresidentes, así como al Ponente, por su elección como miembros de la Mesa de esta Comisión. Espero trabajar en estrecha colaboración con ustedes durante las próximas dos semanas. Cuento con su experiencia, su cooperación y sus sabios consejos para dirigir los trabajos de esta Comisión.
6. La OIT y su sistema de control tienen un significado especial para mi país. Los cambios democráticos en Polonia no habrían sido posibles sin la asistencia de la OIT que, aplicada

¹ Informe III de la Conferencia Internacional del Trabajo - Parte A: [Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones](#); Parte B: [Estudio General](#).

eficazmente a lo largo de muchos años, ha dado sus frutos. Fue el surgimiento, en la década de los ochenta, de «Solidarność» en Polonia —el primer sindicato independiente y autónomo del entonces bloque del Este, establecido de conformidad con el [Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\)](#)— lo que realmente puso de relieve la importancia de esta asistencia. La historia de un electricista llamado Lech Wałęsa escalando los muros de los astilleros de Gdansk hace cuarenta y cuatro años aún resuena a pesar de haber transcurrido casi medio siglo. La imposición de la ley marcial en Polonia unos meses más tarde, seguida de la suspensión de todos los sindicatos por parte del Gobierno, provocó la reacción de la OIT, que estableció una comisión de encuesta para supervisar la situación en mi país. Sobre la base de las conclusiones de esa comisión, la OIT y numerosos países y organizaciones instaron a Polonia a cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 87 y del [Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\)](#). Posteriormente, el Gobierno polaco reconoció el sindicato Solidarność y finalmente le otorgó personalidad jurídica. Según Lech Wałęsa, líder de Solidarność y posteriormente Presidente de Polonia, la comisión de encuesta establecida por la OIT tras la imposición de la ley marcial contribuyó significativamente a los cambios que llevaron la democracia a Polonia. A partir de ahí, el camino abierto en 1980 condujo a la transición a la democracia, a la adhesión a la Unión Europea —cuyo vigésimo aniversario celebramos este año— y al nuevo papel de Polonia en la escena internacional. El ejemplo polaco ilustra que la OIT y su sistema de control, que funciona bien y está dotado de autoridad, siguen desempeñando un papel crucial para garantizar la aplicación y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

7. Esta Comisión ha sido siempre el pilar del sistema de control regular de la OIT y el núcleo del sistema tripartito de la OIT. Es el foro de diálogo tripartito en el que, desde 1926, la Organización debate la aplicación de las normas internacionales del trabajo y el funcionamiento del sistema normativo. Las conclusiones adoptadas por nuestra Comisión y el trabajo técnico de la Comisión de Expertos, junto con la asistencia técnica de la Oficina, son herramientas esenciales para los Estados Miembros a la hora de aplicar las normas internacionales del trabajo. Me complace constatar que el Informe de la Comisión de Expertos constituye, un año más, una sólida base para nuestros debates. Quisiera aprovechar esta oportunidad para agradecer la presencia de la Jueza Thomas-Felix, en nombre de la Presidenta de la Comisión de Expertos, que se dirigirá a la Comisión dentro de unos instantes. Por razones personales ajenas a su voluntad, la Presidenta de la Comisión de Expertos, la Jueza Dixon Caton, este año no ha podido viajar a Ginebra para dirigirse a la Comisión. También agradezco la presencia del Presidente del Comité de Libertad Sindical, Profesor Evance Kalula.
8. Les animo encarecidamente a participar activamente en los debates y confío en que, en el transcurso de las dos semanas de reunión de la Conferencia, la Comisión sea capaz de responder a las elevadas expectativas de los mandantes de la OIT en un espíritu de diálogo constructivo. Quisiera también dar la bienvenida, en particular, a los representantes de los Gobiernos a los que se ha pedido que coordinen los trabajos de los grupos regionales en esta Comisión. Su contribución y cooperación serán fundamentales para garantizar la plena participación de todos los Gobiernos. Me gustaría señalar a su atención que, a menos que se indique otra cosa, todas las declaraciones formuladas por miembros gubernamentales en nombre de grupos regionales u organizaciones intergubernamentales se consideran hechas en nombre de todos los Gobiernos miembros del grupo u organización en cuestión que son miembros de la OIT y asisten a la Conferencia.
9. **Miembros trabajadores:** Nuestra Comisión inicia su labor en un momento en que conflictos sangrientos asolan muchas partes del mundo. Esta avalancha de víctimas inocentes desafía nuestras conciencias y exige que utilicemos nuestra inteligencia. La mayoría de estas víctimas

se cuentan entre los más vulnerables, y la gran mayoría son mujeres y niños. En general, son los que pierden sus medios de subsistencia y se ven sumidos en el desamparo. Las causas de estos conflictos son, por supuesto, múltiples y muy variadas. Pero en toda su diversidad, apuntan a disfunciones profundamente arraigadas que exigen respuestas estructurales. Estas disfunciones no se limitan a los lugares donde asistimos a conflictos armados, sino que se extienden también a los países donde se rompen los equilibrios sociales y se vulneran los derechos fundamentales. Todo ello se produce en un contexto en el que nuestras sociedades se enfrentan a una serie de retos, como la transición justa, la persistencia de la informalidad y, en términos más generales, la transformación de los procesos de trabajo y, por supuesto, el desafío climático.

10. Este año marca un importante hito democrático, ya que casi la mitad de la población mundial acude a las urnas para decidir su futuro. La democracia y sus instituciones están sometidas a una dura prueba. La creciente conciencia entre los trabajadores de todo el mundo de que no reciben su parte de la prosperidad que contribuyen a crear está erosionando el apoyo a la democracia. Los defensores de la democracia deben darse cuenta de que el trabajo decente va de la mano de la consolidación de las instituciones democráticas.
11. Hemos mencionado la necesidad de dar respuestas estructurales a estos retos. Estas respuestas deberían adoptar la forma de un nuevo contrato social, que los trabajadores vienen reclamando desde hace varios años. Necesitamos refundar nuestras instituciones democráticas para crear sociedades inclusivas y apaciguadas que respeten la dignidad humana. Este debe ser uno de los mensajes que transmitamos a la Cumbre Social del año que viene, en 2025.
12. Esta es también la idea central del Informe del Director General a la Conferencia de este año. Tendremos ocasión de volver sobre ello, pero observemos de antemano que —como señala el Director General— este ejercicio no implica reinventar la pólvora. De hecho, ya podemos apoyarnos en el patrimonio de la OIT y en sus múltiples mecanismos y medios de acción. Conviene recordar que este año celebramos el 80.º aniversario de la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo ([Declaración de Filadelfia](#)). Parte integrante de la Constitución de la OIT, esta Declaración no puede compararse con la [Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa \(2008\)](#), en su versión enmendada en 2022 ni con la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo \(2019\)](#). Estas últimas, a pesar de sus respectivos intereses, tienen un alcance mucho más limitado. Sin embargo, el texto adoptado en Filadelfia sirve de brújula para nuestra Organización. Es de gran actualidad e identifica los problemas y retos que debemos afrontar.
13. Los órganos de control de la OIT forman parte, por supuesto, de este patrimonio. Centrándonos de nuevo en nuestra Comisión, podemos apreciar que se trata de un valioso observatorio para identificar los obstáculos que deben superar las normas internacionales del trabajo. También se trata de ayudar a los Gobiernos, mediante la asistencia directa y el uso adecuado de la solidaridad y la cooperación internacional. En el curso de nuestras labores, tendremos ocasión de examinar varios casos que ilustran las distintas formas que adoptan estas disfunciones.
14. Algunos casos ilustran el auge del autoritarismo a través de los ataques a las libertades sindicales, mientras otros el debilitamiento de las instituciones encargadas de proteger a los trabajadores, pero también la persistencia de la discriminación y la desigualdad o la explotación de los trabajadores. Es muy importante mirar hacia los retos del mañana y seguir de cerca las transformaciones del mundo del trabajo, pero también hay que tener conciencia de que el futuro ya existe en germen en el presente y se nutre del pasado.

15. Para concluir esta declaración introductoria, a los miembros trabajadores nos gustaría reiterar, como de costumbre, que el papel de nuestra Comisión no es dictaminar sobre la culpabilidad de un Gobierno. Se trata más bien de identificar las lagunas en el cumplimiento por parte de los Estados Miembros y proponer un camino a seguir para colmarlas. Como en la apertura de cada reunión, hacemos un llamamiento a todos los participantes en nuestra Comisión, a todos los participantes en nuestras labores, para que tengan presentes estos elementos a fin de contribuir constructivamente a mejorar la vida de las trabajadoras y los trabajadores de todo el mundo.
16. **Miembros empleadores:** Un año más, los debates de la Comisión tienen lugar con el telón de fondo de una situación geopolítica cada vez más complicada e inestable que sigue sacudiendo al mundo de muchas maneras. Los conflictos que azotan el mundo tienen un impacto inevitable sobre el mundo del trabajo con repercusiones a veces muy graves sobre la aplicación y la supervisión de las normas de la OIT. Permítannos destacar un hecho especialmente preocupante. Estamos viendo que en un número cada vez mayor de países la autonomía y la independencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores están amenazadas. Como a muchas otras organizaciones de la sociedad civil, los Gobiernos autocráticos las consideran voces críticas no deseadas que deben ser silenciadas. En los peores casos, estas organizaciones son criminalizadas y disueltas y sus líderes son encarcelados u obligados a abandonar el país. Sin embargo, en otras ocasiones los Gobiernos actúan con más sutileza, creando sus «propias» organizaciones de empleadores y de trabajadores y utilizando incentivos o presiones para persuadir a los miembros de las organizaciones independientes de que se pasen a sus «propias» organizaciones. También se dan casos de organizaciones independientes en las que los Gobiernos se infiltran o en las que los Gobiernos crean confusión estableciendo organizaciones «dobles». Por último, nos enfrentamos a situaciones en las que, ante la amenaza de sanciones o represalias, las organizaciones independientes «compran» su continuidad dejando de defender las necesidades de sus miembros o adecuando sus actividades de defensa a las expectativas de los Gobiernos. Debemos prestar más atención a este tipo de situaciones, independientemente de que afecten a las organizaciones de empleadores o de trabajadores, y tratarlas en pie de igualdad; apoyándose mutuamente en estos casos los empleadores y los trabajadores en la Comisión. Cabe reiterar que las organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, al igual que otras organizaciones de la sociedad civil, no solo son garantes de la democracia, los derechos fundamentales, la economía de mercado y la estabilidad política en sus respectivos países, sino que su existencia es también un requisito previo para el funcionamiento de la OIT como organización tripartita. Así pues, es importante que la supervisión tripartita de las normas de la OIT se realice en la Comisión para que los representantes de los empleadores y de los trabajadores puedan contribuir con sus respectivos puntos de vista a las evaluaciones del cumplimiento. Sin embargo, esto solo funciona si son independientes entre sí y de los Gobiernos.
17. También ha habido hechos en la OIT que constituyen tanto una novedad como un reto para los trabajos de nuestra Comisión. El pasado mes de noviembre, el Consejo de Administración de la OIT decidió remitir a la Corte Internacional de Justicia la cuestión de si el Convenio núm. 87 de la OIT protege el derecho de huelga. Como es bien sabido, esta decisión se tomó tras la celebración de discusiones y votaciones sumamente controvertidas en dos reuniones extraordinarias, durante las cuales el Consejo de Administración estuvo dividido con respecto a la conveniencia de este enfoque y de su capacidad para hallar una solución duradera. Creemos que esta decisión no podrá evitar completamente el riesgo de división entre los mandantes, que amenaza la credibilidad y efectividad del sistema de control de normas de la OIT. A fin de no sobrecargar la reunión de la Comisión de este año con un conflicto pendiente,

y habida cuenta de la incertidumbre acerca del resultado de los procedimientos de la Corte Internacional de Justicia, creemos que sería positivo excluir el derecho de huelga de nuestras discusiones. Esto también sería adecuado para evitar la injerencia en el proceso de opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia. Por lo tanto, consideramos que de poco servirá que la Comisión de Expertos siga formulando los mismos comentarios sobre el derecho de huelga, y cuanto menos que proponga un caso que contenga elementos en materia de derecho de huelga para su examen en la Comisión, como uno de los denominados casos con doble nota a pie de página. Por su parte, los miembros empleadores garantizarán que el derecho de huelga no se mencione en los resultados de las labores de esta Comisión.

18. Los miembros empleadores se comprometen a participar en los debates de la Conferencia de este año con un espíritu constructivo y con el objetivo de lograr resultados equilibrados y pertinentes. Aunque puede haber diferencias de opinión sobre cuestiones de fondo entre los miembros de la Comisión, y entre esta Comisión y la Comisión de Expertos, confiamos en que sigan expresándose en un espíritu de respeto y comprensión mutuos. Solicitamos que las opiniones expresadas en la Comisión y en sus conclusiones de sean tenidas plenamente en cuenta por los órganos de control de la OIT y por la Oficina en su asistencia técnica, así como en todas las iniciativas y debates de la OIT en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Esperamos que los debates sean productivos y que nuestra Comisión complete sus trabajos en las próximas dos semanas.

Trabajos de la Comisión

19. En su sesión de apertura, la Comisión adoptó el documento D.1, que establece el modo en el que la Comisión lleva a cabo sus trabajos ².
20. En el curso de la sesión de apertura, la Comisión ha adoptado la lista de casos individuales para su discusión (documento D.2) ³.
21. De conformidad con la práctica habitual, la Comisión prosiguió sus trabajos con un examen de los aspectos generales de la aplicación de los convenios y recomendaciones, y del cumplimiento por parte de los Estados Miembros de sus obligaciones relacionadas con las normas dimanantes de la Constitución de la OIT. En esta discusión general se hizo referencia a la primera parte del Informe de la Comisión de Expertos. En los epígrafes pertinentes de las secciones A y B de esta parte del presente Informe (primera parte) se presenta un resumen de la discusión general.
22. La parte final de la discusión general se consagró al Estudio General titulado *La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación*. Esta discusión figura en la sección I de la segunda parte del presente Informe. Los resultados de dicha discusión aparecen en la sección C de la primera parte del presente Informe.
23. Al término de estas discusiones, la Comisión examinó los casos de incumplimiento grave por parte de los Estados Miembros de la obligación de presentar memorias e informes, así como de otras obligaciones relacionadas con las normas. El resultado del examen sobre esos casos figura en la sección D de la primera parte del presente Informe. En la sección II de la segunda parte del presente Informe figura información más detallada sobre la discusión que tuvo lugar al respecto.

² Trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas, Conferencia Internacional del Trabajo, 112.ª reunión, [CAN/D.1](#) (anexo 1).

³ Conferencia Internacional del Trabajo, 112.ª reunión, Comisión de Aplicación de Normas, [CAN/D.2](#).

24. La Comisión también celebró una sesión especial con el propósito de discutir la aplicación del Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 98 por parte de Belarús, tal como se decidió en la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo⁴, con miras a garantizar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta establecida para examinar la observancia de estos convenios por el Gobierno de Belarús. El acta de esta discusión y la documentación relacionada se recogen en la tercera parte de este Informe. Las conclusiones se reflejan en la sección III de la segunda parte de este Informe.
25. La Comisión examinó a continuación 24 casos individuales relativos a la aplicación de varios convenios. El examen de los casos individuales se basó principalmente en las observaciones contenidas en el Informe de la Comisión de Expertos y en las explicaciones orales y escritas comunicadas por los Gobiernos interesados. Como es habitual, la Comisión se refirió también a sus discusiones de años anteriores, a las observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, en los casos en que hubiera procedido, a los informes de otros órganos de control de la OIT y otras organizaciones internacionales. En cuanto a su examen de estos casos, la Comisión reiteró la importancia que otorga a la función que cumple el diálogo tripartito en su labor y confió en que los Gobiernos de todos los países seleccionados harán todo lo posible por adoptar las medidas necesarias en cumplimiento de las obligaciones que habían asumido en virtud de los convenios ratificados. La información presentada por los Gobiernos y los debates realizados durante el examen de los casos individuales figuran en la sección IV de la segunda parte del presente Informe. Las conclusiones adoptadas por la Comisión figuran en la sección F de la primera parte del presente Informe.
26. La adopción del Informe y las observaciones finales figuran en la sección G de la primera parte del presente Informe.

Métodos de trabajo de la Comisión y lista de los casos individuales

27. **Presidente:** Uno de los retos importantes a los que tendrá que hacer frente nuestra Comisión este año, una vez más, será llevar a cabo su crucial labor en un plazo de tiempo muy ajustado, lo que me lleva a plantearme la cuestión de cómo gestionar mejor nuestro tiempo. Para lograrlo, debemos atenernos a nuestro programa de trabajo y aplicar estrictamente las medidas descritas en el documento D.1, en particular en lo que se refiere a la gestión del tiempo. Permítanme destacar algunas medidas clave a este respecto. En primer lugar, se aplicará el tiempo máximo de uso de la palabra durante la discusión general, la discusión del Estudio General y el examen de los casos individuales. Tengo la intención de aplicar estos límites de manera muy estricta y cuento con su apoyo y comprensión. Los detalles sobre los tiempos máximos de intervención figuran en la sección IX del documento D.1, que también está disponible en la página web de la Comisión. Durante las intervenciones, aparecerá en las pantallas el tiempo restante con el que cuentan los oradores. Una vez agotado el tiempo máximo de intervención, la indicación de tiempo se volverá roja en la pantalla y no me quedará más remedio que interrumpir al orador. Los tiempos de intervención se ajustarán en función del número de oradores que se hayan inscrito. En caso necesario, recurriré a la posibilidad de decidir, en consulta con la Mesa de la Comisión, que se reduzca el tiempo máximo de intervención, por ejemplo, cuando la lista de oradores sea muy larga. Si corresponde tomar tal decisión, se informará a la Comisión y la secretaría tratará, en la medida de lo posible, de informar a los delegados inscritos en la lista de oradores, para que puedan adaptar el texto, más concretamente, acortar sus intervenciones en función del tiempo que finalmente se les

⁴ Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús, 111.^a reunión, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 12 de junio de 2023.

asigne. Los oradores que no se hayan inscrito previamente solo podrán tomar la palabra si el tiempo lo permite.

28. A continuación, paso a referirme a la inscripción o el registro en la lista de oradores. Para permitir una gestión eficaz del tiempo, se ruega a los delegados que se inscriban en la lista de oradores lo antes posible. Como se indica en el documento D.1, se mantiene la práctica de establecer la lista de oradores 24 horas antes del examen de cada cuestión del programa de trabajo de la Comisión. Los delegados acreditados en la reunión de la Conferencia e inscritos en la Comisión deberán solicitar su registro en la lista de oradores rellenando el formulario correspondiente, que está disponible en la página web de la Comisión, y enviando dicho formulario por correo electrónico a can@ilo.org. Además, de acuerdo con la práctica de la Comisión, se podrá añadir a observadores en la lista de oradores previa aprobación de la Mesa de la Comisión. La lista de oradores podrá verse en las pantallas de las dos salas en cada sesión de la Comisión. Se indicará claramente el número de oradores inscritos para hacer uso de la palabra. Asimismo, siempre que sea posible, se fomentarán las intervenciones en nombre de un grupo en lugar de las declaraciones o intervenciones individuales.
29. Permítanme ahora hacer referencia a las actas literales de las sesiones. Los debates de la Comisión se presentarán en forma de transcripciones literales. Cada intervención se recogerá in extenso en la lengua de trabajo en la que se haya pronunciado o, en su defecto, en el idioma que haya escogido el Gobierno entre español, francés o inglés. Los proyectos de actas literales (*verbatim*) estarán disponibles en línea en la página web específica de la Comisión.
30. De conformidad con la práctica de la Comisión, se aceptan enmiendas a los proyectos de actas literales de las sesiones antes de su aprobación por la Comisión. Anunciaré claramente el tiempo de que disponen los delegados para presentar sus enmiendas cuando los proyectos de actas estén disponibles. Se ruega a los delegados que remitan sus enmiendas a la secretaría por correo electrónico, destacándolas con la función de control de cambios. Para poder usar esta función, se invita a los delegados a solicitar la versión Word del proyecto de acta literal enviando un correo electrónico. Asimismo, para evitar retrasos en la elaboración del Informe de la Comisión, no se aceptarán enmiendas una vez que los proyectos de actas hayan sido aprobados.
31. Por último, de conformidad con la sección X del documento D.1, los delegados tienen la obligación de ceñirse ante la Conferencia al lenguaje parlamentario y las reglas de procedimiento generalmente aceptadas. Las intervenciones deberán referirse al tema en discusión y se evitará toda referencia a cuestiones ajenas. Es responsabilidad mía como Presidente de esta Comisión velar por el respeto de las reglas de decoro. No está permitido filmar durante las sesiones de la Comisión y los delegados no pueden tomar fotos de delegaciones que no sean la suya. Tampoco está permitido enviar tuits en directo durante las sesiones.
32. Para concluir, permítanme subrayar que, si bien los retos a los que nos enfrentamos son notables, confío en que podamos contar con nuestra sabiduría y experiencia colectivas, así como con la de nuestra entregada secretaría, para garantizar el éxito de esta Comisión.
33. **Miembros trabajadores:** El contenido del documento D.1 es fruto de las consultas informales tripartitas que se celebran cada año antes de la Conferencia. Estas consultas brindan a los tres grupos la oportunidad de ponerse de acuerdo con respecto a los métodos de trabajo de nuestra Comisión.
34. Los miembros que han realizado un seguimiento de los trabajos de nuestra Comisión en los últimos años recordarán las fuertes perturbaciones que experimentaron nuestros métodos de

trabajo a causa de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, este año es el segundo año consecutivo en el que nuestra Comisión puede reanudar sus trabajos con normalidad. Dicho esto, hemos consolidado ciertas mejoras introducidas durante este periodo turbulento que nos permiten realizar nuestros trabajos de una manera más eficaz, sin que ello redunde en menoscabo de la calidad y la intensidad de los debates. Ahora bien, contamos con un margen de maniobra muy pequeño para realizar todos los trabajos de nuestra Comisión en el plazo establecido. Por ello es fundamental cumplir estrictamente, tal como acaba de recordar el Presidente, las normas acordadas en el documento D.1, para no poner en peligro la buena marcha de nuestra Comisión.

35. En lo que respecta al derecho de huelga que el portavoz de los empleadores ha puesto de relieve en su discurso de apertura, los miembros trabajadores nos limitamos a reiterar que esta diferencia de interpretación existe desde hace años. Sin embargo, en 2015, hace diez años, establecimos un *modus operandi*, y la remisión del Consejo de la Administración de la OIT a la Corte Internacional de Justicia no debe cambiar en absoluto nuestro funcionamiento actual.
36. También adoptamos el documento D.2, que contiene la lista de casos que examinará nuestra Comisión. Aunque esto esté más relacionado con nuestra discusión general, queremos recordar que la selección de casos se realiza sobre la base del Informe de la Comisión de Expertos. Agradecemos a esta última el profesionalismo, la imparcialidad y la independencia de que hace gala en el ejercicio de su mandato. Nos felicitamos de su imparcialidad y respetamos su autonomía en el marco del sistema de control de la OIT.
37. En lo referente a la lista que acabamos de adoptar, se trata de casos para los cuales tendremos la oportunidad de entablar un diálogo constructivo a fin de contribuir a resolver los problemas que se plantean en los Estados Miembros interesados. La selección de estos casos es fruto de una negociación entre el portavoz de los empleadores y el portavoz de los trabajadores de nuestra Comisión. Los criterios de selección figuran en el párrafo 26 del documento D.1. De esta lista de criterios se desprende que el fondo de un caso es lo que debe orientarnos en primer lugar para elaborar una lista de casos. Cualquier otra consideración, ya sea política o estratégica, que se aleje del fondo de las discusiones de nuestra Comisión, en ningún caso debería orientar la negociación de esta lista. Esto conlleva el riesgo de que nuestra Comisión pierda de vista los objetivos de su acción, cuyos fundamentos están descritos en la Constitución de nuestra Organización y en la [Declaración de Filadelfia](#), y los cuales son suscritos por cada uno de los tres grupos que componen la Organización.
38. La inscripción en esta lista de casos sometidos al examen de nuestra Comisión debe considerarse más bien una oportunidad que una carga para los Estados Miembros interesados. Si bien brinda una oportunidad para que los Estados Miembros colaboren con la OIT a fin de resolver los problemas que se plantean, a menudo se trata de una necesidad fundamental para aquellos y aquellas que son víctimas de los casos de incumplimiento observados de los convenios internacionales del trabajo. Por lo general, estas víctimas son los trabajadores y las trabajadoras que alimentan en la OIT la esperanza de una resolución de las dificultades a las que se enfrentan, y el examen de un caso por nuestra Comisión materializa estas esperanzas. Por consiguiente, estas esperanzas se materializan para todas las personas a las que conciernen los 24 casos que adoptamos hoy para su examen.
39. Otras muchas situaciones que también habrían merecido que la Comisión las examinara lamentablemente no serán objeto de examen este año. Son demasiado numerosas para examinarlas todas de una manera exhaustiva. Nos limitaremos a algunas de ellas que figuraban en la lista larga.

40. En Indonesia, observamos con profunda preocupación que los graves problemas que abordamos el año pasado en nuestra Comisión no han desaparecido. Persisten importantes casos de incumplimiento del Convenio núm. 98 en lo que respecta a la protección contra la discriminación sindical, restricciones del alcance de los convenios colectivos, e injerencias en la negociación colectiva libre y voluntaria. Asimismo, en este momento no vemos ninguna perspectiva de mejora de la situación. En Indonesia se ha elegido recientemente un nuevo Gobierno. Instamos a este nuevo Gobierno a garantizar la aplicación de las conclusiones consensuadas adoptadas el año pasado en consulta con los interlocutores sociales y con la asistencia técnica de la OIT.
41. En Costa Rica, los trabajadores también son víctimas de discriminación antisindical, y la negociación colectiva, en particular en el sector público, está desvirtuándose. Además, la práctica generalizada de los acuerdos directos con los trabajadores no sindicalizados está en contra de la promoción de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales tal como se contempla en el Convenio núm. 98. En la actualidad, la OIT está prestando asistencia técnica a fin de mejorar la situación en el país. Esperamos que la aplicación de las conclusiones adoptadas el año pasado se aborde en este contexto, y que los interlocutores sociales participen plenamente en este proceso.
42. Las trabajadoras y los trabajadores jóvenes de la República de Corea, que con frecuencia tienen a penas 16 o 17 años de edad, se exponen, so pretexto de ser programas de aprendizaje, a condiciones de trabajo peligrosas. Además, no puede ser una cuestión de programas de aprendizaje, ya que estos jóvenes no se benefician de ningún tipo de supervisión, lo que conduce a que la formación práctica profesional sea casi inexistente. Estas condiciones de trabajo peligrosas exponen a estos trabajadores jóvenes a accidentes de trabajo que a menudo provocan lesiones graves y, algunas veces, mortales. Lamentamos no poder hablar de ello en el marco de la lista definitiva.
43. Para concluir, en Guinea-Bissau, el establecimiento de un nuevo salario mínimo para el sector privado aún no se ha producido, a pesar de que, tras haber examinado el caso el año pasado, nuestra Comisión había pedido al Gobierno, entre otras cosas, que revisara sin demora el salario mínimo en los sectores público y privado, en estrecha consulta con las organizaciones sindicales y empresariales independientes y constituidas libremente. Estamos sumamente preocupados por la injerencia del Gobierno en la selección de los representantes de trabajadores para las actividades de asistencia técnica y de seguimiento. Se trata de una injerencia en las actividades sindicales que constituye una clara violación del Convenio núm. 87 ratificado por el Gobierno el año pasado.
44. No dejaremos de estar atentos a la evolución de la situación en este país y en otros sectores, en los que los casos de incumplimiento de los convenios internacionales del trabajo son constantes. El Grupo de los Trabajadores expresa su total solidaridad con los trabajadores y las trabajadoras que sufren las consecuencias de estos casos de incumplimiento. Seguiremos movilizándonos, en el marco de esta Comisión y fuera de ella, para que tengan lugar avances positivos en estos Estados Miembros. El Informe presentado por la Comisión de Expertos y las recomendaciones que esta formula deben permitir en cualquier caso a los Estados Miembros concebir soluciones para su puesta en práctica, a fin de responder a los casos de incumplimiento constantes observados en la aplicación de los convenios internacionales del trabajo.
45. **Miembros empleadores:** Acordamos la adopción de la lista de casos este año, pero quisiéramos formular los siguientes comentarios para que consten en acta. Seguimos sin estar satisfechos con la selección de casos con doble nota a pie de página. Por ejemplo, no logramos

entender de qué manera el caso del Paraguay, [Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 \(núm. 81\)](#), cumple los criterios de la Comisión de Expertos para los casos con doble nota a pie de página. A fin de hacer la selección más transparente y completa, pedimos a la Comisión de Expertos que proporcione en el futuro una justificación detallada de cada caso con doble nota a pie de página elegida.

46. Además, quisiéramos dejar claro desde el principio que, en consonancia con la práctica establecida, cualquier cuestión relativa al derecho de huelga previsto en el Convenio núm. 87 que sea polémica no se incluirá en las conclusiones de los casos de Camboya, Nicaragua, los Países Bajos - Sint Maarten, Filipinas, Túnez, El Salvador, el Ecuador, Eswatini y el Japón, las cuales se refieren al Convenio núm. 87.
47. Todos nosotros debemos proseguir nuestros esfuerzos para lograr una lista equilibrada de casos, es decir, un conjunto de casos que puedan beneficiarse realmente de la discusión entablada en la Comisión. También deseamos reiterar que la Comisión no es un tribunal, y que los países que figuran en la lista no son acusados. La Comisión trata de hallar soluciones a los problemas de incumplimiento dentro de la misma, y entablando un diálogo tripartito con los Gobiernos interesados. En relación con esto, apreciamos que una serie de Gobiernos ya hayan proporcionado información adicional que se tendrá en cuenta, y esperamos con interés una discusión tripartita constructiva.
48. **Miembro Gubernamental Colombia:** Estamos en la lista final por el [Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo \(personas inválidas\), 1983 \(núm. 159\)](#). Vamos a asumir este ejercicio como una oportunidad para dialogar con los expertos y mostrarles los avances que Colombia ha hecho en esta materia. En este sentido, les agradecemos habernos incluido en la lista porque creemos que es una muy buena oportunidad para este Gobierno de informar que ha hecho realmente en ese campo un esfuerzo muy grande para acabar con la discriminación de las personas con discapacidad. Nos preguntamos qué criterios se aplicaron para seleccionar los países para la lista final. Sin hacer ninguna afirmación, quiero mostrar mi curiosidad de cómo países de mi región que apoyaron el envío de este diferendo antiguo del derecho de huelga a la Corte Internacional de Justicia son los que se encuentran en la lista. Esperamos participar de manera constructiva y positiva en este debate ante la Comisión y lo haremos con un gusto enorme para contribuir al desarrollo de las normas del trabajo.
49. **Miembro Gubernamental, Argelia:** La delegación señala que Argelia figura en la lista de los 24 casos. Con respecto al Convenio núm. 98, la Comisión de Expertos invitó al Gobierno a que presentara sus respuestas completas en 2025, mientras que estas reclamaciones se abordarán en 2024. También señaló que la lista de 24 casos incluye 2 países de la misma subregión, mientras que los criterios de selección de casos, adoptados en 2015 y expuestos en el párrafo 25 del documento D.1, establecen que la selección debe tener en cuenta el equilibrio geográfico. A pesar de ello, será esta una buena ocasión para que la delegación de Argelia presente los progresos realizados y sus respuestas en relación con las recomendaciones y las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos.

B. Cuestiones generales relacionadas con las normas internacionales del trabajo

Declaración de la representante del Secretario General ⁵

50. Como representante del Secretario General ante su Comisión, tengo el privilegio de dirigir el equipo de la secretaría, que está a su disposición para prestarles toda la asistencia necesaria al buen funcionamiento de su Comisión, la cual, como saben, es una Comisión permanente de la Conferencia Internacional del Trabajo.
51. El mandato de su Comisión consiste en examinar y señalar a la atención de la sesión plenaria de la Conferencia las medidas adoptadas por los miembros a nivel nacional para, por una parte, dar efecto a las disposiciones de los convenios internacionales del trabajo de los que son parte y, por otra, cumplir sus obligaciones de comunicar la información y las memorias en virtud de los artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución de la OIT. La labor de su Comisión y su papel en el control regular del correcto cumplimiento de las obligaciones internacionales son, de hecho, parte esencial de la histórica función normativa de la OIT. A tal efecto, su Comisión tiene ante sí el [Informe](#) elaborado por la Comisión de Expertos en su última reunión y el Estudio General de la Comisión de Expertos titulado «La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación», tal como ha indicado el Presidente de la Comisión. Esto demuestra que mediante sus respectivos y distintos mandatos, estas dos Comisiones son los pilares del mecanismo de control regular y que trabajan conjuntamente para garantizar que todos los Estados Miembros de la Organización respetan su compromiso de aplicar las normas que ustedes —los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores del mundo— han adoptado colectivamente y han decidido aplicar a nivel nacional con plena soberanía, a fin de cumplir la promesa de justicia social, la promesa de progreso social y de un futuro mejor, consagrada en la Declaración de Filadelfia, cuyo 80.º aniversario estamos celebrando.
52. En su discurso inaugural, pronunciado esta mañana en la apertura de la Conferencia, la profesora Jayati Ghosh demostró hasta qué punto los principios y valores de la Declaración de Filadelfia siguen siendo un proyecto que nos une. El proyecto que nos une es nuestra determinación común de alcanzar la libertad y la dignidad para toda la humanidad, como nos recordaba Wilfred Jenks, antiguo Director General de la Organización y uno de los coautores de este texto fundacional, para quien, según sus propias palabras, que cito textualmente:
- Nuestra determinación común es buscar la paz; convivir en tolerancia y con buenos vecinos; cimentar nuestra convivencia en la buena fe y el respeto a la verdad; practicar y defender la igualdad entre los seres humanos; preservar y expandir la libertad individual; consagrar la ciencia y la tecnología al bien común, y promover la justicia social mediante el crecimiento económico y traducir el crecimiento económico en justicia social.
53. Habida cuenta de las crisis que perturban nuestro mundo, me ha parecido esencial dedicar un momento, al inicio de sus labores, a recordar y poner en perspectiva el objeto de las discusiones de su Comisión, que es uno de los barómetros de la justicia social, tal como ha hecho usted, Presidente, en su discurso de apertura.
54. Permítanme referirme ahora a los trabajos de su Comisión. Todas las medidas que permitirán a su Comisión cumplir sus obligaciones constitucionales se detallan en el documento D.1. Estas reflejan el resultado de las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión que tuvieron lugar por 18.ª vez en marzo de 2024. Estas consultas tripartitas informales

⁵ Conferencia Internacional del Trabajo, 112.ª reunión, Comisión de Aplicación de Normas, documento [CAN/D.3](#).

han permitido introducir muchas mejoras en los métodos de trabajo de su Comisión. Estas se resumen en las notas informativas disponibles en la página web de la Comisión. Me complace informar a los delegados gubernamentales de que, una vez más este año, se prevé que la adopción de la lista definitiva de «casos individuales» que se examinarán tenga lugar en esta sesión inaugural. Ello facilitará sin duda la preparación del examen de los 24 casos individuales. Les recuerdo que el Informe de la Comisión se presentará para su adopción en la sesión plenaria de la Conferencia Internacional del Trabajo del viernes 14 de junio.

55. Me corresponde ahora señalar a su atención algunas novedades normativas pertinentes para sus discusiones. Desde la última reunión de la Comisión, en junio de 2023, se han registrado 40 ratificaciones de convenios de la OIT, lo cual confirma la adhesión continua de los Estados Miembros a un sistema multilateral basado en normas comunes. La gran mayoría de las ratificaciones registradas se refieren al reciente [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#), que hoy suma un total de 39 ratificaciones, así como a los dos nuevos convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo, del [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 155\)](#) y del [Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 \(núm. 187\)](#).
56. En cambio, no se ha registrado ninguna ratificación de los tres convenios cuyo aniversario celebramos este año. Es el caso del [Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(núm. 182\)](#), adoptado hace 25 años y único convenio de la OIT que ha logrado ya la ratificación universal. Al proteger a cada niño de los 187 Estados Miembros de la OIT contra las peores formas de trabajo infantil, el Convenio núm. 182 marcó un punto de inflexión en la historia de la OIT, convirtiéndose, junto con el [Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(núm. 138\)](#), en el pilar normativo del principio fundamental de la lucha contra el trabajo infantil. Este pilar normativo ha sido el primero en promoverse en el marco de un proyecto de cooperación al desarrollo en toda regla, que hoy se ha convertido en la Alianza 8.7 destinada a poner fin al trabajo forzoso, la esclavitud moderna, la trata de seres humanos y el trabajo infantil.
57. En relación con el Convenio núm. 98, adoptado hace 75 años, no se ha registrado ninguna ratificación en los últimos 12 meses. Este Convenio, junto con el Convenio núm. 87, constituye el «ADN de nuestra Organización» y, en noviembre de 2023, el Consejo de Administración adoptó una estrategia integrada para la promoción y aplicación del derecho de negociación colectiva con el fin de reforzar la coherencia y la eficacia del enfoque de la OIT en este ámbito, así como su capacidad para promover la coherencia de las políticas en este campo dentro del sistema multilateral. Este año la Conferencia va a mantener una Discusión Recurrente sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Las conclusiones de esta discusión van a orientar las decisiones relacionadas al programa y presupuesto, y van a guiar a la Organización en la promoción y realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en los próximos cinco años.
58. Por último, adoptado hace 35 años, el [Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 \(núm. 169\)](#) es un instrumento emblemático para todo el sistema de las Naciones Unidas, ya que es el único tratado internacional vinculante relativo a los derechos de los pueblos indígenas. Como tal, es uno de los instrumentos de la OIT a los que más a menudo se hace referencia en el proceso del Examen Periódico Universal. El Convenio núm. 169 es un ejemplo del impacto que puede tener la solidaridad nacional e internacional en beneficio de los más desfavorecidos. También ilustra cómo las normas internacionales del trabajo, adoptadas hace décadas, pueden sin embargo seguir estando a la vanguardia de los retos actuales que plantean la transición justa y la protección del medio ambiente. A pesar de su influencia mundial, el Convenio ha sido ratificado por 24 países, desigualmente repartidos entre las distintas regiones. El Convenio será examinado este año por el [Grupo de Trabajo tripartito del](#)

[mecanismo de examen de las normas](#) en su novena reunión, que tendrá lugar del 16 al 20 de septiembre de 2024.

59. Permítanme ahora mencionar brevemente las importantes medidas adoptadas para modernizar las actividades normativas de la OIT y promover un corpus de normas sólido, claro y actualizado. En primer lugar, el Grupo de Trabajo tripartito instituido en el marco del mecanismo de examen de las normas se reunió por octava vez en septiembre de 2023. Alcanzó conclusiones consensuadas sobre los instrumentos relativos a la protección de la maternidad, la seguridad social (prestaciones de vejez, de invalidez y de sobrevivientes) y la edad mínima; y aplazó su decisión sobre la clasificación de determinados instrumentos relativos al trabajo nocturno de niños y jóvenes, a la espera de la investigación que solicitó a la Oficina, hasta su próxima revisión en el momento oportuno. El seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo es una prioridad institucional y requiere que redoblemos los esfuerzos para garantizar que las decisiones pertinentes del Consejo de Administración den lugar a la actualización de las ratificaciones a nivel nacional, así como a la actualización de determinadas normas identificadas. Por ejemplo, tras la identificación en 2017 de una laguna en el corpus de normas por parte del Grupo de Trabajo sobre protección contra los peligros biológicos, la Conferencia iniciará este año un debate dirigido a desarrollar nuevas normas internacionales en este ámbito. Por último, y siempre con vistas al seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo, la Comisión de Asuntos Generales recibirá la propuesta de derogar cuatro convenios internacionales declarados obsoletos.
60. Por otra parte, en noviembre de 2023, el Consejo de Administración pidió a la Oficina que formulara propuestas para racionalizar la presentación de memorias exigida por el artículo 22 de la Constitución, con el fin de facilitar el cumplimiento de las obligaciones de comunicar la información y las memorias a la Comisión de Expertos. Estas propuestas se desarrollarán en consulta con los mandantes tripartitos y deberían haber recibido nuestra invitación a las reuniones separadas que estamos organizando con cada uno de los tres grupos el próximo 24 de junio.
61. Por último, la Oficina sigue ofreciendo asistencia técnica para garantizar que las orientaciones normativas adoptadas por vuestra Comisión y de otros órganos de control, así como por la Conferencia y el Consejo de Administración se traduzcan en resultados tangibles a escala nacional. Como consta en la página web de su Comisión, la Oficina ha efectuado un seguimiento de prácticamente todos los casos examinados en la anterior reunión de la Comisión, con el fin de promover la aplicación efectiva de las conclusiones y recomendaciones adoptadas en junio de 2023. También acabamos de concluir la Academia sobre Normas Internacionales del Trabajo, que se impartió tanto en línea como en persona en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín.
62. Esta breve presentación de algunos avances normativos pertinentes para sus discusiones demuestra que la política normativa de la Organización es dinámica, está en constante evolución, y está atenta a las necesidades de justicia social de nuestro tiempo. En conclusión, reitero que el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo tiene el honor, un año más, de poner sus conocimientos especializados y su experiencia al servicio de su Comisión. Quisiera aprovechar esta oportunidad para saludar a los numerosos colegas invisibles de mi departamento que prestan sus servicios a la Comisión bajo la sabia dirección de la Sra. Karen Curtis, Jefa del Servicio de Libertad Sindical, y del Sr. Horacio Guido, Jefe del Servicio de Aplicación de Normas, quienes me acompañarán de nuevo este año en la dirección la secretaría de su Comisión. También me gustaría dar las gracias a los dos coordinadores de la secretaría de la Comisión, la Sra. Rosinda Silva y el Sr. Carlos Magalhaes, por su extraordinaria profesionalidad.

Declaración de la representante de la Presidenta de la Comisión de Expertos

- 63.** Es un honor para mí estar hoy aquí para aportar observaciones en nombre de la Presidenta y de los miembros de la Comisión de Expertos. Agradezco que se haya invitado a la Comisión de Expertos a participar en el inicio de esta reunión y saludo esta práctica. El intercambio de información resulta muy valioso y demuestra los vínculos, la complementariedad y la sinergia esenciales para el funcionamiento eficaz del sistema de control de la aplicación de las normas. En 2023, al igual que en años anteriores, celebramos una sesión especial con los Vicepresidentes de su Comisión y durante ese intercambio subrayamos lo importante que es que las organizaciones de trabajadores y de empleadores envíen sus comentarios sobre la aplicación de los convenios, ya que esto permite a la Comisión de Expertos obtener una imagen completa de la situación en los países, basada en información de primera mano. En 2023, también celebramos otra sesión informativa con representantes gubernamentales, que brindó una valiosa oportunidad para explicar los métodos de trabajo de la Comisión de Expertos e insistir en la relevancia de mandar con puntualidad memorias completas, de modo que la Comisión pueda llevar a cabo su labor con pleno conocimiento de causa.
- 64.** Seguimos teniendo en cuenta los comentarios de los mandantes tripartitos sobre el funcionamiento de diversos aspectos del sistema de control y, en particular, los retos a los que se enfrentan las administraciones nacionales al elaborar las memorias y las respuestas a los detallados comentarios. Deseo hacer hincapié en la importancia crítica del control y en el papel y la responsabilidad cruciales de la Comisión de Expertos: supervisar el cumplimiento mediante un examen imparcial, exhaustivo y sólido, que constituirá la base del trabajo de su Comisión, la cual es el foro institucional encargado del control y el diálogo, en el que los empleadores y los trabajadores desempeñan a su vez un papel fundamental. Asimismo, es esencial recordar el carácter complementario del mecanismo de control periódico y de los procedimientos especiales. La Comisión de Expertos examinó, en varios de sus comentarios adoptados en su última reunión, las medidas tomadas por los Estados Miembros para dar curso a las recomendaciones de los comités tripartitos, establecidos en el marco de las representaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución. A este respecto, se observa que ha aumentado el número de reclamaciones que se presentan, lo que demuestra la confianza que los interlocutores sociales depositan en los distintos procedimientos de control de la OIT. Del mismo modo, la Comisión de Expertos presta gran atención a los aspectos legislativos que le han sido remitidos por el Comité de Libertad Sindical. Aprovecho la ocasión para saludar al Profesor Kalula y felicitarle por el excelente trabajo realizado por el Comité que con tanta habilidad preside.
- 65.** En relación con la composición de la Comisión de Expertos, es muy importante que la Comisión de Expertos pueda funcionar con todos los expertos designados, un total de 20. Cada uno de ellos, con su bagaje individual y profesional, ofrece una visión y unos conocimientos inestimables y representa a su propia cultura jurídica y sus tradiciones. Actualmente hay tres expertos nuevos, a los que deseo dar la bienvenida: la Abogada Irene Kashindi (Kenya), la Profesora Mia Rönnmar (Suecia) y el Juez Iain Ross (Australia). Al término de nuestra reunión de 2023, la Comisión de Expertos se despedirá de dos de sus expertos, el Profesor Filali Meknassi y el Profesor Paul-Gerard Pougoué, que han cumplido quince años de servicio. Deseo expresar mi más profundo agradecimiento a ambos por su labor en la Comisión de Expertos. Con la salida de los profesores Meknassi y Pougoué, habrá dos puestos vacantes de expertos, que esperamos que se cubran en breve.
- 66.** Ahora me referiré al contenido de nuestro Informe. En el transcurso de su labor, la Comisión de Expertos siempre tiene en cuenta la situación en el mundo y los retos a los que hacen frente los países a nivel nacional y regional. Durante la crisis provocada por la pandemia de COVID-19,

el sistema de control fue decisivo para defender los derechos laborales previstos en las normas, así como para limitar los efectos adversos de la crisis sobre la aplicación de las normas. Así, en la pandemia, en lo relativo al [Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada \(MLC, 2006\)](#) la Comisión adoptó una observación general en la que instaba a los Gobiernos a restaurar la protección de los derechos de la gente de mar.

67. En la actualidad, hay un considerable número de retos geopolíticos, económicos, sociales y medioambientales que afectan a las instituciones del mercado de trabajo, al empleo y a los derechos laborales. La Comisión de Expertos se refiere en su Informe a la triple crisis planetaria; el creciente endeudamiento de los Estados Miembros; las medidas de austeridad; el aumento de la pobreza; el incremento de las desigualdades; y la presión sobre las administraciones del trabajo y las instituciones del mercado laboral. A este respecto, la Comisión de Expertos ha reiterado la importancia, en el contexto de estas crisis, de mantener un diálogo permanente e intenso con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, especialmente cuando se trate de adoptar textos legislativos que puedan tener un efecto sobre los derechos de los trabajadores, como los destinados a paliar una situación de crisis grave. La Comisión de Expertos es consciente de los problemas y desafíos existentes en diversas regiones del mundo, y así lo ha puesto de manifiesto en su Informe General. La Comisión de Expertos ha reiterado que, es precisamente en tiempos de crisis, cuando las normas internacionales del trabajo adquieren todo su significado, al proporcionar orientación sobre el camino que hay que seguir y salvaguardar y promover la justicia social. Confiamos en que, en el contexto de su discusión general, su Comisión pueda debatir estas cuestiones y contribuir a superar los retos existentes. Ante estos desafíos que exigen una mayor vigilancia y un enfoque más proactivo por parte de todos, resulta relevante la oportunidad de seguir llevando a cabo nuestra labor, incluyéndola en el marco de las actividades de los órganos de supervisión y control del sistema de las Naciones Unidas.
68. En este contexto, y como seguimiento de la Declaración conjunta de la Comisión de Expertos y las presidencias de ocho Órganos de Tratados de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, en la que se subraya la importancia de hacer efectivos los derechos del trabajo en tanto que derechos humanos, la Comisión de Expertos consideró oportuno organizar y celebrar un debate temático entre la Comisión y los Órganos de Tratados sobre Derechos Humanos para conmemorar el 75.º aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos y del Convenio núm. 87. Ha sido la primera vez que la Comisión de Expertos ha realizado este tipo de intercambio y se espera que le sigan otras reuniones clave sobre otras cuestiones temáticas relevantes.
69. En lo que concierne a los métodos de trabajo, la Subcomisión sobre los métodos de trabajo ha seguido reuniéndose durante cada una de las reuniones de la Comisión de Expertos. Como en épocas anteriores, se han discutido y adoptado ajustes para modernizar y reforzar los métodos de trabajo de la Comisión de Expertos e incorporar las nuevas tecnologías. Sabemos que el Consejo de Administración está estudiando propuestas para agilizar la presentación de las memorias. No cabe duda de que los Gobiernos tienen un gran volumen de trabajo en lo que respecta a la elaboración de memorias, y el examen de las memorias por parte de la Comisión de Expertos también representa una carga de trabajo considerable.
70. El Estudio General de 2024 sobre la administración del trabajo constituye un examen exhaustivo sobre el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158. El último Estudio General de la Comisión de Expertos sobre este tema se realizó en 1997. El Estudio General de 2024 ha brindado a la Comisión de Expertos la oportunidad de examinar la evolución en este ámbito y destacar el valor perdurable de los sistemas de administración del trabajo en cuanto a la gestión de las cuestiones laborales. En el Estudio General se hace hincapié en que unos

sistemas de administración del trabajo eficaces pueden hacer realidad el trabajo decente para todos los trabajadores mediante la promoción del pleno empleo, el respeto de las normas laborales, la mejora de las condiciones de trabajo y empleo y la creación de un marco para unas relaciones laborales sólidas.

71. En el Estudio General se subraya la importancia de algunos de los principios clave consagrados en el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158, como el respeto del diálogo social y la cooperación y coordinación entre las diferentes partes interesadas, especialmente en tiempos de crisis, como la pandemia de COVID-19. En ese momento, las administraciones del trabajo tuvieron que hacer frente a retos sin precedentes generados por la pandemia, abordando rápidamente cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo, preservando al mismo tiempo el empleo y garantizando el respeto del diálogo social al adoptar medidas de emergencia. En el Estudio General, la Comisión de Expertos también examina el desarrollo estructural y funcional de las administraciones del trabajo en un mundo laboral en rápida transformación. La digitalización, y en particular el uso de la inteligencia artificial, el aumento de las formas atípicas de empleo y el trabajo en las cadenas mundiales de suministro son consideraciones clave al formular y aplicar las políticas de empleo. En el Estudio General se destaca la necesidad de que las administraciones del trabajo garanticen que las políticas nacionales de trabajo y empleo sigan siendo pertinentes y efectivas para todos los trabajadores, especialmente los que se encuentran en situación de vulnerabilidad, pero sin dejar de aprovechar las oportunidades que ofrecen estos cambios. La Comisión de Expertos espera que su análisis exhaustivo de la legislación y la práctica en relación con los instrumentos examinados permita a los mandantes establecer sistemas de administración del trabajo capaces de responder a los cambios que tienen lugar en el mundo del trabajo.
72. Incluso a la luz de los graves problemas a los que se enfrenta el mundo del trabajo, creo que debemos seguir siendo optimistas y proseguir nuestra labor con confianza y determinación. ¿Por qué digo esto? Porque es importante subrayar que existe un compromiso con las normas internacionales del trabajo. Este compromiso se ha manifestado en los últimos años a través de acciones concretas, se han producido: la discusión y la adopción de nuevas normas relativas a ámbitos de gran importancia, como la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, un entorno de trabajo seguro y saludable y la protección contra los riesgos biológicos, y el aumento constante del número de ratificaciones de convenios y protocolos (en particular, la ratificación universal del Convenio núm. 182). Es preciso reconocer que tenemos un sistema de control que funciona. El número de memorias recibidas no ha dejado de aumentar desde 2021 y ha superado los niveles anteriores a la pandemia. Además, en 2021, la Comisión de Expertos identificó casi 180 casos de progreso, en 2022, más de 250, y en 2023, casi 220. Por consiguiente, reitero el compromiso inquebrantable de la Comisión de Expertos de continuar realizando su trabajo con el máximo sentido de la responsabilidad, imparcialidad y objetividad en el cumplimiento de su mandato, como se señala en el párrafo 30 de su Informe General. En tiempos de crisis, la Comisión de Expertos estará siempre al servicio de los mandantes para apoyarles en la búsqueda de soluciones sostenibles. La independencia y la objetividad, así como la persistencia, con que se analizan las cuestiones relativas a la aplicación de las normas adoptadas por la Conferencia y ratificadas como acto soberano por los Estados serán siempre una garantía en este sentido. Confío en que, sobre la base de este trabajo, su Comisión mantendrá discusiones sustantivas y un diálogo fructífero con vistas a encontrar soluciones para resolver las cuestiones relativas al incumplimiento.
73. Quiero terminar felicitando al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, dirigido por la Sra. Corinne Vargha, por su trabajo ejemplar. El compromiso y la dedicación demostrados por el personal de este Departamento son verdaderamente encomiables.

Gracias al mismo, podemos elaborar documentos y análisis de gran calidad y realizar nuestro trabajo de la mejor manera posible.

Declaración del Presidente del Comité de Libertad Sindical

74. Es para mí un honor y un privilegio dirigirme nuevamente a los miembros de esta apreciada Comisión para informarles de las actividades del Comité de Libertad Sindical. Desde la última vez que nos reunimos con ustedes, hace un año, el Comité ha hecho público su séptimo informe anual, relativo al año 2023. Los informes anuales del Comité tienen por objeto proporcionar información útil sobre las actividades realizadas por el Comité a lo largo del año y ayudar a los mandantes a comprender la labor y el funcionamiento de este. En ellos se presenta información, acompañada de gráficos de estadísticas, sobre la evolución a lo largo de los años de la aplicación del procedimiento especial del Comité, los progresos realizados y los casos graves y urgentes examinados. Además, el informe anual y su presentación ante esta honorable Comisión obedecen a un importante objetivo, que los empleadores y trabajadores definieron en la [declaración conjunta](#)⁶ realizada en 2015, consistente en promover la complementariedad entre los órganos del sistema de control de la OIT y evitar la duplicación de procedimientos.
75. Permítanme recordarles que el Comité de Libertad Sindical tiene por mandato examinar las quejas por violación de la libertad sindical, incluso en relación con los Estados que no han ratificado los convenios pertinentes. El procedimiento de queja ante el Comité no tiene por finalidad culpar a los Gobiernos, sino lograr la instauración de un diálogo tripartito constructivo y susceptible de generar soluciones para garantizar el respeto de la libertad sindical y de asociación en la legislación y en la práctica. Quisiera subrayar que las conclusiones a las que el Comité llega en cada caso específico son precedidas de un sólido debate tripartito guiado por los valores compartidos y por la intención de promover el respeto universal de la libertad sindical y la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva en la legislación y en la práctica. A la vez, las conclusiones del Comité tienen por objeto orientar las discusiones de los Gobiernos y las autoridades nacionales y las medidas que estos deben adoptar para dar seguimiento a las recomendaciones del Comité a través de un diálogo tripartito constructivo.
76. En 2023, el Comité de Libertad Sindical examinó 60 casos activos y 24 casos de seguimiento, relativos al curso dado a sus recomendaciones. La libertad sindical es un derecho fundamental que debe garantizarse tanto para las organizaciones de empleadores como de trabajadores. El pasado año, el Comité tuvo precisamente la oportunidad de examinar una queja presentada por una organización de empleadores y recibió alegatos en relación con el sector público y con el sector privado. En el informe anual, se señalan, entre otras informaciones, los tipos de alegatos más frecuentemente presentados ante el Comité. En 2023, análogamente al año anterior, los alegatos se refirieron a los derechos sindicales y las libertades civiles, la protección contra los actos de discriminación antisindical y la vulneración de los derechos de negociación colectiva.
77. Aunque queda mucho por hacer, tengo el placer de comunicarles que, durante este periodo, el Comité ha tomado nota con interés o con satisfacción de progresos importantes y que ha acogido con agrado los avances positivos logrados en los casos examinados. Los progresos

⁶ OIT, [Resultado de la Reunión](#), Tripartita sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) en relación con el derecho de huelga y las modalidades y prácticas de la acción de huelga a nivel nacional, 25 de febrero de 2015, anexo 1.

incluyen diversas medidas, como enmiendas legislativas para promover la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva en el sector estatal; la firma de nuevos convenios colectivos, incluido un acuerdo colectivo centralizado en el sector estatal; importantes medidas tomadas por las autoridades competentes, por ejemplo la duplicación de las partidas presupuestarias para que la lucha contra la violencia antisindical sea una prioridad de Estado; avances informados en las investigaciones de actos de violencia antisindical; la reincorporación de trabajadores; la devolución de la personería gremial a raíz de decisiones judiciales; etc. Quedan ustedes invitados a consultar el informe, que contiene cuadros y gráficos sobre los casos de progreso clasificados por tipos de alegatos y también por regiones.

78. Plenamente consciente de que la asistencia técnica de la OIT es una herramienta esencial para ayudar a los Gobiernos y a los interlocutores sociales a resolver las cuestiones pendientes, en 2023, el Comité de Libertad Sindical sugirió, en relación con 12 casos, que los Gobiernos interesados recurriesen a la asistencia técnica de la OIT para dar curso a las conclusiones y recomendaciones que había formulado. Además, con el fin de facilitar el diálogo con los Gobiernos concernidos y de identificar soluciones a las cuestiones planteadas, el Comité de Libertad Sindical puede proponer misiones en los países, que se establecen a invitación de dichos Gobiernos, en las distintas etapas del examen de los casos que se presentan ante el Comité. El Comité ha propuesto cinco misiones durante el periodo cubierto por el informe anual. La adhesión suscitada a lo largo de los años por los procedimientos del Comité de Libertad Sindical demuestra que la labor de este órgano es conocida y valorada como una voz autorizada para identificar fallos y hallar soluciones viables, promoviendo el diálogo social a escala nacional con miras a una resolución completa de los casos. Como recordarán, hace tan solo tres años, el Comité de Libertad Sindical reajustó sus métodos y procedimientos para potenciar aún más el papel del diálogo nacional como medio esencial de resolución cuando así lo acuerdan las partes en una queja. Esto último es un trabajo en progreso y todo indica que esto tendrá una contribución invaluable para el dialogo social.
79. Para garantizar la complementariedad y evitar duplicaciones, el Comité de Libertad Sindical suele transmitir a la Comisión de Expertos los aspectos legislativos de los casos en que los Gobiernos han ratificado los convenios pertinentes. En 2023, año en que se examinó un número de casos similar a los años anteriores, esta práctica se utilizó en ocho casos. De esta manera se garantiza asimismo un diálogo pertinente entre, por una parte, el Comité de Libertad Sindical, cuyo procedimiento está basado en la presentación de quejas, y, por otra parte, la Comisión de Expertos. La evaluación periódica que realizan estas dos comisiones es esencial para asegurar progresos sostenibles en el respeto de la libertad sindical en todo el mundo.
80. Esta intervención no estaría completa si no reconociera, del mismo modo que mi colega de la Comisión de Expertos, el compromiso de mis colegas del Comité de Libertad Sindical y la labor de la Oficina, en particular del Director del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y de la Jefa de la Subdivisión de Libertad Sindical. En nuestro trabajo, nunca se insistirá lo suficiente en que el servicio que el departamento y la sección prestan al Comité de Libertad Sindical supera los limitados recursos de que disponen. Este apoyo del departamento y de la sección permite un compromiso constructivo entre los Gobiernos y sus interlocutores sociales. Permítanme expresarles mis sinceros deseos de que el debate sea muy constructivo y fructífero, lo que impulsará aún más la consecución de nuestros objetivos comunes.

Declaración de los miembros empleadores

- 81.** Los miembros empleadores damos la bienvenida a todos los miembros de la Comisión a nuestra discusión general. Asimismo, queremos dar la bienvenida a la Jueza Thomas-Felix, representante de la Comisión de Expertos. Los miembros empleadores valoran la oportunidad de proseguir el diálogo con ella y, por extensión, con la Comisión de Expertos. También felicitamos a los tres nuevos miembros de la Comisión de Expertos, la Abogada Irene Kashindi, la Profesora Mia Rönnmar y el Juez Iain Ross, por su nombramiento.
- 82.** Quisieramos abordar ahora algunos puntos que los miembros empleadores consideran importantes para la labor de supervisión de nuestra Comisión. Acerca del grado de cumplimiento de los convenios ratificados, los miembros empleadores señalan que el informe de este año de la Comisión de Expertos, que es una base importante de nuestro trabajo, tiene unas 1 100 páginas y contiene aproximadamente 612 observaciones. Además, la Comisión de Expertos ha formulado 1 053 solicitudes directas que no figuran en el Informe. Estas cifras muestran una vez más que se incumplen de manera generalizada los convenios ratificados y que se ignoran las opiniones de la Comisión de Expertos al respecto. Para los miembros empleadores, esto vuelve a plantear dudas sobre el planteamiento de los Estados Miembros con respecto a la ratificación de los convenios de la OIT y su aplicación:
- ¿Llevan a cabo los Estados Miembros evaluaciones fiables previas a la ratificación para tener una idea clara de qué cambios legislativos y prácticos son necesarios para cumplir el convenio en cuestión y de si tienen capacidad para aplicarlo?
 - ¿Tienen en cuenta además los Estados Miembros en sus evaluaciones previas a la ratificación las interpretaciones de la Comisión de Expertos que no resultan evidentes al leer los convenios, así como las obligaciones relativas a la presentación de memorias sobre los convenios ratificados?
 - ¿Consulta cada Gobierno de forma adecuada a los interlocutores sociales nacionales, incluidas las organizaciones de empleadores representativas e independientes, y tiene debidamente en cuenta las necesidades y puntos de vista de estos cuando toma una decisión sobre la ratificación y la aplicación?
 - ¿Hacen los Estados Miembros un seguimiento de los resultados de las evaluaciones previas a la ratificación y elaboran planes de acción para garantizar la correcta aplicación antes de la ratificación?
- 83.** Los miembros empleadores tienen serias dudas de que este sea el caso y señalan lo siguiente a este respecto: La Comisión de Expertos enumera en su Informe de 2024 a unos 90 países que podrían beneficiarse de la asistencia técnica de la OIT en lo que respecta a la aplicación de uno o más convenios de la OIT. Esto indica que muchos países ratifican convenios sin tener necesariamente la capacidad técnica para garantizar su correcta aplicación. Los informes del Director General al Consejo de Administración, que ofrecen periódicamente información sobre las nuevas ratificaciones desde las reuniones anteriores, muestran que algunos Estados Miembros ratifican convenios, a veces varios al mismo tiempo, a pesar de tener serios problemas con la aplicación de los convenios ya ratificados o con la presentación de memorias al respecto. Los miembros empleadores desean reiterar que la ratificación solo debería tener lugar una vez que existan razones claras para pensar que se puede garantizar una aplicación adecuada, en el mejor de los casos, de una manera que concilie las necesidades de todos los mandantes tripartitos. Sin embargo, el gran número de comentarios realizados por la Comisión de Expertos sugiere que las ratificaciones a menudo se realizan de manera prematura o sin las evaluaciones previas adecuadas.

84. Los miembros empleadores subrayan que la Oficina y la Comisión de Expertos tienen un papel notable que desempeñar a la hora de proporcionar orientación a este respecto. Al promocionar la ratificación de los convenios de la OIT, la Oficina debería aconsejar a los mandantes que adopten un enfoque cuidadoso y ponderado para garantizar que la ratificación solo se produzca al final del proceso, cuando esté claro que el convenio en cuestión puede aplicarse correctamente. La Comisión de Expertos podría resaltar en su Informe anual que la ratificación de un convenio no es una mera declaración política, sino la asunción, en virtud del derecho internacional, de la obligación de aplicar el convenio. Los miembros empleadores consideran que la aplicación de los convenios ratificados podría mejorar notablemente si la ratificación se enfocara de manera coherente y pensando estrictamente en el cumplimiento. Esto reduciría significativamente el número de comentarios de la Comisión de Expertos y, por tanto, también la carga del sistema de control, permitiendo que se centrara en casos de incumplimiento especialmente persistentes y complicados.
85. Los miembros empleadores desean volver una vez más sobre la cuestión de la distinción entre solicitudes directas y observaciones del Informe de la Comisión de Expertos. Los miembros empleadores tomaron nota de las explicaciones formuladas por la Comisión de Expertos en cuanto a las diferencias entre observaciones y solicitudes directas que figuran en el párrafo 101 de su Informe; sin embargo, no consideran que esta diferenciación sea significativa. En particular, los miembros empleadores se preguntan por qué las cuestiones de cumplimiento sustanciales de «orden técnico» o que surgen de una «primera memoria» se tratan únicamente en las solicitudes directas y no en las observaciones. Dado que las solicitudes directas no forman parte del Informe de la Comisión de Expertos y, por tanto, no se debaten en la Comisión, no se trata solo de una cuestión teórica. Los miembros empleadores han tomado nota de la opinión de los miembros trabajadores, según la cual nada impide a la Comisión tener en cuenta las solicitudes directas durante el examen de los casos individuales. No obstante, esto solo demuestra que la distinción entre observaciones y solicitudes directas no es realmente necesaria. Por consiguiente, los miembros empleadores desean sugerir que toda evaluación del cumplimiento por parte de la Comisión de Expertos, ya sea de orden técnico o no, y ya se refiera a las primeras memorias o a memorias posteriores, se realice en forma de observaciones, y que se supriman por completo las solicitudes directas. La Oficina podría dirigir meras solicitudes de aclaración o información adicional a los Gobiernos interesados informalmente, por ejemplo, por correo electrónico, sin necesidad de que la Comisión de Expertos formule una solicitud directa formal. En opinión de los miembros empleadores, esto no solo simplificaría las cosas, sino que también haría más transparente la diferencia entre la preparación de la base de información para el control de las normas, por un lado, y el control de las normas propiamente dicho, por otro.
86. En lo que respecta a la antigua cuestión del derecho de huelga en relación con el Convenio núm. 87, los miembros empleadores desean recordar que, en noviembre 2023, el asunto fue remitido a la Corte Internacional de Justicia para que emitiera una opinión consultiva. La remisión a la Corte Internacional de Justicia se produjo tras un controvertido debate y una votación en el Consejo de Administración que provocó una división entre los mandantes de la OIT. Los miembros empleadores y muchos Gobiernos no estaban a favor de la remisión a la Corte Internacional de Justicia, ya que consideraban que una solución equilibrada y sostenible solo podría lograrse a través del diálogo social tripartito en la OIT, incluso mediante la elaboración de normas. Los miembros empleadores están profundamente preocupados por el hecho de que la Comisión de Expertos, al tiempo que toma nota de la remisión del asunto a la Corte Internacional de Justicia en el párrafo 40 de su informe general, no haya introducido cambios ni modificaciones en sus comentarios sobre el derecho de huelga respecto al Convenio núm. 87. De los 65 comentarios de la Comisión de Expertos sobre el Convenio

núm. 87, 55 de ellos, es decir, el 84 por ciento, se refieren parcial o exclusivamente a la cuestión del derecho de huelga. Además, de sus 43 solicitudes directas, 35, es decir, el 81 por ciento, tratan de una u otra forma de esta cuestión. Por último, un caso sobre el Convenio núm. 87 que incluye las opiniones controvertidas sobre el derecho de huelga ha sido objeto de una doble nota a pie de página por parte de la Comisión de Expertos. Para los miembros empleadores, la mejor manera de avanzar habría sido suspender cualquier comentario sobre el derecho de huelga hasta que se publicara la opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia, tal y como hemos solicitado en la sesión especial de la Comisión de Expertos. De hecho, como parte del sistema de control de la OIT, la Comisión de Expertos debería actuar en consonancia con las decisiones del Consejo de Administración de la OIT. Esto habría sido apropiado para evitar cualquier apariencia de injerencia o de intención de influir en la causa y el resultado de los procedimientos por parte de la Comisión de Expertos. No debemos dar la impresión de que la Corte Internacional de Justicia no tiene otra opción que confirmar la interpretación controvertida sobre el derecho de huelga. Ello supondría una falta de respeto a la autonomía de la Corte Internacional de Justicia y desatendería la posición de los mandantes de la OIT que no comparten la opinión de la Comisión de Expertos sobre esta cuestión. Por las mismas razones, los miembros empleadores habrían preferido que la controversia relativa al derecho de huelga y, por lo tanto, los comentarios que se basan en las interpretaciones en disputa, hubieran sido excluidos de la presente reunión. Sin embargo, como esto no ha ocurrido, los miembros empleadores reafirmarán su desacuerdo con los comentarios de la Comisión de Expertos sobre este tema en todos los casos relativos al Convenio núm. 87 que sean objeto de discusión. Además, como es habitual, todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga no se mencionarán en las conclusiones de los casos relativos al Convenio núm. 87.

- 87.** Los miembros empleadores toman nota que la Comisión de Expertos acogió con satisfacción la adopción por el Consejo de Administración de una estrategia de la OIT para lograr el trabajo decente en las cadenas de suministro. En este contexto, la Comisión de Expertos declara que «se compromete a realizar un seguimiento de estos objetivos acordados de forma tripartita en el marco de su mandato, recordando que, en el pasado, ha considerado la cuestión de las cadenas de suministro en su labor de control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, dada su pertinencia para muchos déficits clave de trabajo decente». Los miembros empleadores recordarán que el mandato de la Comisión de Expertos consiste en examinar el cumplimiento por parte de los Gobiernos de las obligaciones derivadas de los convenios ratificados a nivel nacional. Esto es diferente de velar por el cumplimiento de los convenios ratificados dentro de las cadenas de suministro. Hay que destacar que los Gobiernos tienen la responsabilidad, en virtud de los convenios ratificados, de aplicar estos convenios en todas partes dentro de sus países, no solo en las cadenas de suministro. Por otra parte, el Gobierno no tiene competencia alguna para velar por el cumplimiento de los convenios ratificados en aquellas partes de las cadenas de suministro que se encuentran fuera de su territorio nacional. Los miembros empleadores confían en que la Comisión de Expertos tenga debidamente en cuenta esta diferencia. La consideración de las cadenas de suministro en el control de las normas no debe llevar a que se desdibujen las responsabilidades de los Gobiernos nacionales respecto a las obligaciones derivadas de los convenios ratificados.
- 88.** Los miembros empleadores también toman nota de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre las empresas sostenibles que figuran en los párrafos 50-54 de su Informe General. La Comisión de Expertos parece considerar que: «el mandato que le ha sido otorgado, en particular realizar un análisis imparcial y técnico de la manera en que los Estados Miembros aplican en la legislación y en la práctica los convenios ratificados, es una contribución importante [...] para el entorno propicio en el que empresas sostenibles pueden prosperar...».

Al parecer, la Comisión de Expertos no considera necesario prestar una atención particular a las necesidades de las empresas sostenibles en su labor de control de las normas. Los miembros empleadores consideran aún más preocupante la percepción principalmente negativa de la Comisión de Expertos sobre «la reforma reglamentaria y la supresión de los obstáculos a los que hacen frente las empresas» en este contexto, dado que la Comisión de Expertos considera que podrían menoscabar dichas normas laborales. La Comisión de Expertos no parece reconocer que las empresas sostenibles cumplen las leyes y reglamentos nacionales y contribuyen al crecimiento económico, la creación de empleo y el progreso socioeconómico. Si bien el respeto de las normas internacionales del trabajo puede considerarse uno de los requisitos previos para un entorno favorable a las empresas sostenibles, no es menos cierto que solo las empresas sostenibles pueden garantizar la correcta aplicación de las normas internacionales del trabajo que propician empleos decentes y la creación de puestos de trabajo decentes. Los miembros empleadores reiteran que la Declaración del Centenario de la OIT es clara al afirmar que: «Las normas internacionales del trabajo [...] deben proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles...», reconociendo así que proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles deben ir de la mano. Por consiguiente, los miembros empleadores confían en que la Comisión de Expertos tenga debidamente en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles en su labor de control, incluso a la hora de determinar el alcance y el significado de las obligaciones derivadas de los convenios ratificados. Prestar la debida atención a las necesidades de las empresas sostenibles mejoraría, de hecho, el equilibrio y, por tanto, la pertinencia y aceptación de las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Los miembros empleadores prestarán especial atención a este punto cuando examinen los comentarios de la Comisión de Expertos sobre los convenios ratificados.

- 89.** Los miembros empleadores también tomaron nota, a partir del párrafo 61, de que este año se celebró una discusión temática para conmemorar el 75.º aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y del Convenio núm. 87. Si bien los miembros empleadores apoyan la idea de crear sinergias entre las normas de la OIT y los distintos tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas, quisiéramos subrayar las claras diferencias en la naturaleza y el contenido de cada uno de los instrumentos, así como la diferente índole de los mandatos y competencias de cada uno de los órganos de los tratados en cuestión. En particular, es importante no difuminar las diferencias entre el Convenio núm. 87, por una parte, y la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por otra. Aunque la protección de la libertad sindical está incluida en todos los instrumentos, las modalidades de protección son diferentes. También hay que señalar que estos instrumentos se adoptaron en contextos diversos y con intenciones distintas. Reviste especial importancia el hecho de que la OIT, a diferencia de las Naciones Unidas, es una organización tripartita. La participación tripartita en la elaboración y supervisión de normas es una característica especial que distingue fundamentalmente al Convenio núm. 87 de los demás instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas. Por último, nos gustaría subrayar que, aunque la Comisión de Expertos tiene un mandato técnico específico para el control del cumplimiento de las normas de la OIT, no representa al sistema de control de normas de la OIT como tal y no puede hablar en su nombre.
- 90.** En conclusión, los miembros empleadores desean afirmar su compromiso permanente con el sistema de control del cumplimiento de las normas de la OIT. Para que el sistema de control de la aplicación de las normas de la OIT tenga un impacto real y duradero, debe ser equilibrado y tener debidamente en cuenta la situación y las necesidades de los tres mandantes de la OIT.

Con este espíritu, esperamos cooperar con los representantes de los Gobiernos y los miembros trabajadores en la presente reunión de la Comisión.

Declaración de los miembros trabajadores

91. En primer lugar, los miembros trabajadores desean dar la bienvenida a la representante de la Comisión de Expertos, la Jueza Thomas-Felix, y al Presidente del Comité de Libertad Sindical, el Profesor Kalula, que nos honran con su presencia.
92. Como es habitual, los miembros trabajadores quisieran recordar que para nosotros el objetivo de esta discusión no es exponer las diferencias que un grupo u otro pudiera tener con la Comisión de Expertos. Más bien, lo consideramos una oportunidad para debatir en pie de igualdad las formas y medios de hacer más eficaz el sistema de control. Por ejemplo, no vemos ninguna razón por la cual la Comisión de Expertos, que funciona de forma independiente e imparcial, deba abstenerse de comentar el derecho de huelga. El hecho de que el asunto esté pendiente ante la Corte Internacional de Justicia no tiene ninguna consecuencia para el trabajo de control realizado por la Comisión de Expertos. Por supuesto, no tiene ninguna relación con el trabajo de nuestra Comisión.
93. Los miembros trabajadores rechazan las peticiones dirigidas a la Comisión de Expertos para que justifique detalladamente la elección de las dobles notas al pie de página. Esta es una cuestión que debe decidir la Comisión de Expertos. Esta petición constituye un nuevo ataque a la independencia de la Comisión de Expertos, que no podemos respaldar.
94. Los miembros trabajadores también quieren señalar que, en los últimos meses, hemos escuchado grandes odas al diálogo social. Estos discursos grandilocuentes no son compatibles con la práctica de expresar reservas sobre el resultado de lo negociado. Lo mismo cabe decir de las observaciones que pretenden adelantarse a las posibles conclusiones de las discusiones fijando límites. Esto es tanto más cierto cuanto que no aporta nada nuevo al *modus operandi* que nuestra Comisión aplica desde hace varios años sin ningún problema.
95. Los miembros trabajadores han tomado nota con gran interés de los diversos temas debatidos por la Comisión de Expertos, tal y como se reflejan en el presente Informe. Sin embargo, el tiempo disponible para nuestra discusión no nos permite abarcarlo todo de forma exhaustiva. Por ello, abordaremos brevemente algunos aspectos. Los miembros trabajadores han tomado buena nota de los avances relativos al control de las normas en un contexto de austeridad. Por ello, se suman a la observación de que la Comisión de Expertos a menudo es informada *a posteriori* de las repercusiones de las reformas económicas, pero nunca es informada *ex ante* del desarrollo y la aplicación de dichas reformas. Si bien se convino en que uno de los elementos clave del futuro contrato social debe basarse en la coherencia de las políticas económicas y sociales, es preciso remediar este aspecto. Los miembros trabajadores proponen que se reflexione sobre la forma en que la OIT podría desempeñar un papel preventivo en este ámbito. Esto requerirá sin duda cierta creatividad, pero es un ejercicio que podría aportar valor añadido.
96. Los miembros trabajadores también han tomado nota con interés de los elementos desarrollados por la Comisión de Expertos en relación con la noción de empresa sostenible. Ya hemos tenido la oportunidad de explicar en varias ocasiones nuestro punto de vista sobre el tema. No obstante, nos gustaría insistir sobre algunos puntos. En primer lugar, los miembros trabajadores son los primeros afectados por la sostenibilidad de las empresas. Algunas personas a veces tienden a olvidarlo, pero son los trabajadores quienes contribuyen a la producción de bienes y servicios. Cuando una empresa tiene que cesar su actividad porque la dirección ha tomado decisiones equivocadas, por ejemplo, las primeras víctimas son las

trabajadoras y trabajadores y sus familias. Es casi un pleonismo, pero no hay empresa sin trabajadores. Los trabajadores están muy comprometidos con la sostenibilidad de las empresas. Como nos recuerdan las [conclusiones](#) de la discusión general sobre la promoción de empresas sostenibles dentro de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2007, una de las condiciones de la sostenibilidad es el respeto de los derechos de los trabajadores.

97. Otro punto importante es que, si apoyamos la promoción de las empresas, es exclusivamente con vistas a mejorar la vida de los trabajadores. Contrariamente a lo que algunos han dicho, no negamos que las empresas persigan objetivos económicos legítimos. Nuestras labores en la OIT no son discusiones libres e ingravidas. Forman parte del mandato de la Organización y de su razón de ser. Por consiguiente, la persecución de objetivos económicos es una aspiración legítima, pero debe ponerse al servicio de los objetivos de la Organización y, en particular, de la mejora de la vida de los trabajadores y de sus familias. Es por ello que, en el marco de la OIT, las empresas deben considerarse como un medio y no como un fin.
98. La búsqueda de la optimización del trabajo de los órganos de control es constante. Acogemos con satisfacción el trabajo que está realizando la Oficina para hacer más visible la labor de seguimiento de las conclusiones de nuestra Comisión. Volvemos a reivindicar que se siga desarrollando la herramienta puesta en marcha para dar mayor visibilidad a la ingente labor realizada por la Oficina en este sentido. Observando la información disponible en la página web de la Comisión, podemos ver que la gran mayoría de los Gobiernos reaccionan positivamente a las observaciones de los órganos de control, lo que agradecemos enormemente. Esto es una prueba de la credibilidad de nuestro sistema de control y de la capacidad de la Oficina para desempeñar un papel clave en este ámbito.
99. Concluimos tomando nota del acta incluida en el informe sobre el debate entre la Comisión de Expertos y varios órganos creados en virtud de tratados de las Naciones Unidas. Este debate se enmarcó en la conmemoración del 75.º aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Es una muestra más de la vitalidad de la Comisión de Expertos y de su capacidad para acercarse a otros órganos con objetivos similares. Es una prueba más del acercamiento que debe fomentarse entre órganos, respetando, por supuesto, las especificidades de la OIT, como el tripartismo, y aquellas especificidades de las organizaciones a las que pertenecen esos otros órganos. Un buen diálogo nunca hiere.

Declaración de los miembros gubernamentales

100. **Miembro gubernamental, Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea⁷ y sus Estados miembros:** Los países candidatos, Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, República de Moldova, Serbia, Ucrania; y Noruega, como país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y miembro del Espacio Económico Europeo (EEE), se suscriben a esta declaración.
101. Acogemos con agrado la discusión en la Comisión de la Conferencia un pilar esencial del sistema de control de la OIT. Creemos firmemente en la importancia fundamental de las normas internacionales del trabajo, su ratificación y el control efectivo y reconocido de su aplicación. Valoramos enormemente el análisis y los conocimientos de la Comisión de Expertos que se muestran en su Informe anual y que proporcionan una base sólida para el trabajo de nuestra Comisión. Valoramos y confiamos en la orientación aportada por la Comisión de

⁷ A menos que se indique lo contrario, todas las intervenciones de los miembros gubernamentales que hablan en nombre de grupos regionales o de organizaciones intergubernamentales incluyen a todos los Gobiernos miembros de dicho grupo u organización que son Miembros de la OIT y asisten a la reunión de la Conferencia.

Expertos, que contribuye a la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Recordamos nuestro firme compromiso con la independencia, la objetividad y la imparcialidad de la Comisión de Expertos. Quisiéramos recordar la importancia de cumplir con las obligaciones de presentación de memorias y de hacerlo a su debido tiempo, ya que el funcionamiento del sistema de control se basa principalmente en la información transmitida por los Gobiernos en sus memorias, así como en las observaciones presentadas por los interlocutores sociales. En este sentido, saludamos los esfuerzos en curso para modernizar y racionalizar el sistema de presentación de memorias con el fin de aliviar la carga que supone la presentación de las memorias por parte de los Gobiernos. Valoramos la sesión informativa que la Comisión de Expertos celebró por segunda vez con los Gobiernos y esperamos con interés una nueva reunión en 2024.

102. Compartimos la preocupación de la Comisión de Expertos en el sentido de que las crisis múltiples e interrelacionadas, unidas a las medidas de austeridad, conducen a un aumento de las desigualdades y están teniendo un impacto adverso en la aplicación de las normas internacionales del trabajo, dando lugar a un estancamiento o incluso a un retroceso en los progresos. Destacamos que, en tiempos de crisis, las normas internacionales del trabajo adquieren todo su significado al brindar una orientación sobre el camino a seguir. Lamentablemente, nos encontramos muy lejos de alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, sobre trabajo decente y crecimiento económico, ya que las dimensiones social y medioambiental van a la zaga de la dimensión económica. Sin embargo, en el próximo año habrá oportunidades históricas para dar el impulso adecuado y revertir estas tendencias. En la actualidad, la Unión Europea y sus Estados miembros están haciendo aportaciones a las negociaciones del Pacto de Futuro con sede en Nueva York. Un resultado ideal de la Cumbre del Futuro es un Pacto que fomente la inclusión social y la justicia social, el diálogo social para avanzar en la protección social universal, el empleo digno y las competencias ecológicas y digitales. Además, vemos la próxima Cumbre Social Mundial como una oportunidad importante para que el mundo reconstruya el contrato social a través de un enfoque global basado en los derechos humanos, la cohesión social, la solidaridad y el trabajo decente. Como ha recordado el Comité de Expertos, un nuevo contrato social, basado en los valores comunes expresados en las normas internacionales del trabajo, es hoy más necesario que nunca. Además, la Unión Europea y sus Estados miembros han apoyado constante y firmemente la iniciativa emblemática del Director General, Sr. Hounbo, de establecer la Coalición mundial para la justicia social y su ambición de promover la justicia social y el trabajo decente para todos. Una de sus prioridades es «hacer efectivos los derechos laborales en cuanto que derechos humanos», lo que coincide plenamente con los objetivos del Plan de acción de la Unión Europea para los derechos humanos y la democracia. Hasta la fecha, 12 Estados miembros de la Unión Europea se han unido a la Coalición como asociados, junto con la Comisión Europea en nombre de la Unión Europea.
103. El año pasado y este año se celebra el 75.º aniversario de los Convenios núms. 87 y 98, respectivamente. Recordamos el carácter central y habilitador de derechos de estos instrumentos y acogemos con agrado la [Estrategia integrada de la OIT para la promoción y la aplicación del derecho de negociación colectiva](#) adoptada en el Consejo de Administración en otoño de 2023. Nos complace que la Comisión de Expertos siga profundizando su cooperación con los órganos de tratados de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, más recientemente a través de un intercambio temático sobre el derecho fundamental a la libertad sindical. Esta colaboración es determinante para mejorar el cumplimiento efectivo de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Alentamos a que se realicen más intercambios de este tipo, ya que brindan un margen para la inspiración mutua, la cooperación y las sinergias, respetando al mismo tiempo los mandatos autónomos de todos los órganos.

104. Compartamos algunos de los últimos avances en materia legislativa y de políticas con el objetivo de contribuir a seguir avanzando en el trabajo decente. Trabajamos para que todos los Estados miembros de la Unión Europea ratifiquen dos nuevos convenios fundamentales de la OIT sobre un entorno laboral seguro y saludable. También tenemos el objetivo de asegurar que las normas laborales, así como el acceso a una protección social adecuada, estén garantizados para todos los trabajadores, incluidos los que realizan trabajos atípicos y nuevas formas de trabajo. Por ello, nos complace haber alcanzado un acuerdo histórico sobre una nueva directiva de trabajadores de plataformas. Esta directiva tiene por objeto garantizar un trabajo decente para las personas en las plataformas digitales de trabajo. Esperamos con interés la discusión normativa sobre este tema en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025.
105. Nos comprometemos a apoyar a los países asociados, a través de proyectos de asistencia técnica para mejorar la aplicación efectiva de las normas laborales, haciendo hincapié en los convenios fundamentales de la OIT. La OIT es nuestro socio privilegiado en la ejecución de estos esfuerzos. Promovemos el trabajo decente, mediante acuerdos bilaterales y regionales de comercio e inversión de la Unión Europea y de los regímenes comerciales preferenciales unilaterales. Los recientes avances legislativos en este ámbito demuestran que seguimos centrándonos en el trabajo decente en las cadenas de suministro, a través de un reglamento sobre el trabajo forzoso que se adoptará en breve y una Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad de la Unión Europea. Concluamos reiterando nuestro pleno apoyo al sistema de control de la OIT reconocido y a su buen funcionamiento, que se basa en el tripartismo y el diálogo social. Este sistema único y sólido constituye un valioso ejemplo de orden multilateral basado en normas. Esperamos con interés un compromiso constructivo con los mandantes tripartitos durante los debates en esta Comisión.
106. **Miembro gubernamental, Argentina:** Nos sentimos orgullosos de participar activamente en el sistema de control de la OIT. Nos parece un instrumento de consideración de las conductas del Estado no inquisitivo sino colaborativo. En ese marco, la importancia que tienen las observaciones de la Comisión de Expertos marca las posibilidades y eficacia en el cumplimiento y en la construcción ética de un mundo sometido al comercio y al trabajo justo.
107. Quiero destacar la importancia del diálogo social como el instrumento base para la construcción de los consensos que tiene el sistema de control de la OIT en varios aspectos. Primero, el respeto en el marco de la convivencia entre los actores en el mundo del trabajo; segundo, en la oportunidad de buscar caminos concordantes para poder solucionar los temas vinculados a las distintas situaciones que se plantean en la observancia de los convenios de la OIT; y tercero, la eficacia, porque el diálogo social permite una continuidad en el tiempo, en el tratamiento de las cuestiones. En este sentido, también quiero destacar la labor de la Oficina como auxiliar para el cumplimiento de estos compromisos internacionales, siempre presente guiando a los Estados para mejor cumplimiento en sus obligaciones internacionales.
108. También quiero destacar la importancia del trabajo de la Comisión de Expertos en otros ámbitos en el sistema de las Naciones Unidas, incluso en relación con el ODS 8 para un crecimiento con justicia y equidad entre las partes. Quiero destacar también la meta 8.7 vinculada a la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso. Otro aspecto es el respeto que la Comisión de Expertos y los informes de la OIT tienen en el sistema de las Naciones Unidas. La Corte Internacional de Justicia se ha referido a los dictámenes de la OIT haciendo referencia a su importancia y a su eficacia. Esto ocurre también en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Esto enaltece a este sistema, a los miembros de la Comisión de Expertos y a la Oficina.

- 109.** Finalmente, el sistema de control y el sistema de normas tienen un gran desafío que son las nuevas formas de trabajo, los avances de las técnicas, la economía de plataformas, la cadena de suministros que va a requerir de nuevas formas de asociarse entre los Estados y los actores sociales para buscar que, aún en esos ámbitos, se pueda construir un mundo con equidad.

Respuesta de la representante de la Presidenta de la Comisión de Expertos

- 110.** Quisiera agradecerles de nuevo la invitación cursada a la Comisión de Expertos para asistir a esta reunión. Es para mí un honor representar a la Comisión de Expertos en esta ocasión, y les aseguro que informaré a mis colegas sobre las discusiones y opiniones expresadas en este foro. La visita anual del Vicepresidente trabajador y del Vicepresidente empleador a la reunión de la Comisión de Expertos, y su invitación a que la Presidenta de la Comisión de Expertos participe en las labores de esta Comisión, sin duda fortalecen los vínculos y subrayan la complementariedad de ambas Comisiones en su labor de control. Los debates sobre cuestiones normativas que mantuvimos en 2023 con los Gobiernos también fueron muy instructivos y me consta que algunos Gobiernos han manifestado su interés por repetir esta reunión en 2024.
- 111.** He tomado nota de los comentarios expresados durante las discusiones y, en particular, de los relativos a:
- 1) los criterios y características para distinguir entre observaciones y solicitudes directas;
 - 2) la posibilidad de facilitar información más detallada sobre las notas a pie de página en las que se invita a los Gobiernos a comunicar información a la Comisión de la Conferencia, y
 - 3) la oportunidad de tener en cuenta las necesidades de los mandantes en la labor de control.

También he tomado nota de los comentarios sobre cuestiones relacionadas con el derecho de huelga y el Convenio núm. 87.

- 112.** Me complace recordar que en el párrafo 101 del Informe General encontrarán la explicación de la Comisión de Expertos sobre las diferencias entre observaciones y solicitudes directas. He tomado nota de sus preocupaciones a este respecto, que transmitiré a mis colegas. También recuerdo que los criterios establecidos por la Comisión de Expertos para la inclusión de notas a pie de página se encuentran en los párrafos 108 y 109 del Informe General. En su última reunión de 2023, la Comisión de Expertos detalló las razones específicas que justificaban la inserción de una doble nota a pie de página en los casos seleccionados.
- 113.** Tomo nota y acojo con especial satisfacción las declaraciones que recuerdan y subrayan la importancia de la democracia para la libertad sindical. La Comisión de Expertos comparte la preocupación suscitada por el lamentable aumento de los regímenes autoritarios y el impacto que ello ha tenido en la autonomía e independencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Varios comentarios del Informe de la Comisión de Expertos recogen este tema e instan a los Gobiernos a dejar de criminalizar las actividades de estas organizaciones, de interferir y obstaculizar su funcionamiento o de impedir su derecho a formular sus programas de acción. El Informe de la Comisión de Expertos sigue dando la voz de alarma sobre todas estas amenazas cuando conciernen a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en el pleno ejercicio de su mandato. En nuestros casi cien años de existencia como Comisión, hemos subrayado en innumerables ocasiones que la libertad sindical se encuentra en el corazón de la democracia y que la adhesión al Estado de derecho es un requisito previo para el diálogo social, la negociación colectiva y la cooperación tripartita, lo que en última instancia contribuye a la justicia social.

- 114.** Algunos oradores se refirieron a la creciente colaboración de la Comisión de Expertos con las Naciones Unidas e hicieron comentarios que compartiré con mis colegas. El debate de la Comisión de Expertos con los presidentes de ocho órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas y con dos relatores especiales, se basa en el respeto mutuo de nuestros respectivos mandatos y en la determinación común de aunar fuerzas para fomentar el respeto de los derechos humanos, incluidas las normas internacionales del trabajo, en un momento en que el mundo se está desviando gravemente de la consecución de los ODS, incluido el ODS 8, como han señalado los oradores esta mañana.
- 115.** Por lo que respecta a la toma en consideración de las necesidades de los mandantes, me complace recordar que la Comisión de Expertos ha señalado sistemáticamente en su Informe la importancia de las observaciones de los representantes de los empleadores y de los trabajadores sobre la aplicación de los convenios ratificados o vinculados a la elaboración de los estudios generales. Dichas observaciones proporcionan a la Comisión de Expertos información actualizada de los interlocutores sociales y son esenciales para que pueda evaluar la aplicación de los convenios en la legislación y en la práctica nacionales. Animo a los interlocutores sociales a que continúen e incluso refuercen esta práctica tan útil para el sistema de control. En lo que se refiere más concretamente a las empresas sostenibles, es importante recordar que en el párrafo 54 de su Informe, la Comisión de Expertos indicó que el mandato que le ha sido otorgado, en particular el de realizar un análisis imparcial y técnico de la manera en que los Estados Miembros aplican en la legislación y en la práctica los convenios ratificados, constituye una importante contribución. Esto aplica tanto para el entorno propicio en el que pueden prosperar el desarrollo sostenible y las empresas sostenibles, así como para las prácticas empresariales responsables que están adoptando las empresas sostenibles.
- 116.** He tomado nota de lo que se ha dicho sobre la modernización del sistema de presentación de memorias y seguiremos de cerca cualquier novedad en este ámbito. Es importante que los Gobiernos puedan enviar la información más precisa posible y cualquier método que ayude en este sentido es y será bienvenido.
- 117.** Con respecto al Estudio General, quisiera expresar mi sincero agradecimiento por el rico intercambio de opiniones que ha tenido lugar hoy aquí y que me ha permitido escuchar de primera mano sus comentarios sobre este Estudio General preparado por la Comisión de Expertos. Esta discusión pone de manifiesto la importancia de contar con sistemas de administración del trabajo eficaces y coordinados para responder a los desafíos del mundo del trabajo y, por lo tanto, subraya la pertinencia de los instrumentos examinados. Pueden estar seguros de que compartiré sus opiniones sobre este Estudio General con los demás miembros de la Comisión de Expertos.
- 118.** Finalmente, la subcomisión de métodos de trabajo de la Comisión de Expertos se reúne anualmente durante nuestra reunión y abordará sin duda todas las cuestiones que han sido cuidadosamente destacadas. La próxima visita de los Vicepresidentes de la Comisión de la Conferencia a la Comisión de Expertos, y el debate con los Gobiernos nos permitirán mantener un diálogo fructífero a este respecto. Una vez más, les agradezco la invitación y confío en que el diálogo entre ambas Comisiones continúe en el futuro.

Respuesta de la representante del Secretario General

- 119.** Solo quisiera referirme a dos cuestiones que se plantearon durante las discusiones y que conciernen especialmente a la Oficina. En primer lugar, la asistencia técnica que la Oficina pone a su disposición y, en segundo lugar, la modernización de los métodos actuales de presentación y envío de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT.

120. En lo que respecta a la asistencia técnica que presta la Oficina, en primer lugar, quisiera agradecerles encarecidamente la confianza que han demostrado a lo largo de sus discusiones, así como sus muestras de aprecio por la asistencia técnica que presta y realiza la Oficina en el ámbito de las normas. Tenemos el firme compromiso de garantizar que nuestros servicios respondan a sus necesidades, ya sea cuando se planteen ratificaciones o cuando se enfrenten a dificultades en su aplicación. Nos comprometemos a garantizar que nuestros servicios satisfagan sus necesidades con la mayor prontitud posible. Me gustaría aprovechar esta oportunidad para asegurar plenamente a los miembros empleadores que el apoyo que proporcionamos a los Gobiernos cuando están considerando una ratificación tiene totalmente en cuenta las orientaciones proporcionadas previamente por los órganos de control sobre el convenio en cuestión. En cuanto a los estudios generales, son una de las principales fuentes de información y orientación que utilizamos cuando acompañamos a los países en su consideración de la ratificación de un instrumento determinado.
121. El hecho de que puedan surgir dificultades tras la ratificación de un convenio no debe entenderse como debido a o derivado de una falta de seriedad en el análisis previo de las condiciones de ratificación. Me gustaría utilizar la analogía de los exámenes médicos. Uno se hace un examen un día y está en perfecto estado de salud, pero eso no le protege de enfermarse mañana o pasado mañana. Esto no quiere decir que el examen médico estuviera mal hecho, pero hay azares de la vida que hacen que un día tengas buena salud y al siguiente no tanto. Como ustedes mismos han señalado, el mundo del trabajo cambia constantemente, y esto modifica el contexto en el que se aplican los convenios y plantea nuevos desafíos a los Gobiernos a la hora de aplicarlos. Para su información general, tenemos programadas una serie de reuniones en paralelo a las sesiones plenarias, durante las cuales debatimos con gran detalle los nuevos retos a los que se enfrentan los Gobiernos a la hora de aplicar los convenios. Se trata de oportunidades de intercambio muy valiosas que nos permite priorizar el seguimiento a nuestra asistencia técnica.
122. A continuación, quisiera abordar de nuevo la pregunta formulada por los miembros trabajadores sobre la utilidad de la información que facilitamos sobre el seguimiento que damos a las conclusiones que ustedes adoptan cada año, en particular cuando la Comisión invita a los Gobiernos a beneficiarse de la asistencia técnica de la Oficina. Hemos tomado buena nota de su deseo de que se reflexione sobre una forma nueva, o al menos diferente, de poner a disposición esta información. Creo que estamos plenamente dispuestos a emprender juntos esta reflexión y a facilitarles esta información de manera que les resulte lo más útil posible.
123. En relación con la modernización de las obligaciones de presentación de memorias, les recuerdo, como ya indiqué en mi intervención inicial, que deseamos elaborar las propuestas en plena consulta con cada uno de los tres grupos y que les hemos enviado una invitación para celebrar consultas el próximo 24 de junio. Invito especialmente a los Gobiernos porque organizaremos estas consultas de forma híbrida para que todos los funcionarios que, en las capitales, cumplimentan estas memorias puedan participar en los debates y compartir con nosotros las dificultades, las perspectivas o sus expectativas en relación con esta modernización de la forma de presentar las memorias.

Observaciones finales de la discusión general

124. **Miembros trabajadores:** Los miembros trabajadores desean comentar algunos puntos que se han planteado esta mañana. En cuanto a la distinción entre solicitudes directas y observaciones de la Comisión de Expertos, no vamos a repetir en detalle lo que venimos diciendo desde hace varios años. Al igual que ocurre con los criterios de selección de los casos

individuales que examina nuestra Comisión, la distinción entre solicitudes directas y observaciones no es una ciencia exacta. Las explicaciones que la Comisión de Expertos ha dado sobre este tema son suficientes, y debe respetarse su autonomía para elegir los medios más adecuados de diálogo con los Gobiernos. Se trata de una cuestión que debe decidir la Comisión de Expertos. Por cierto, observamos que los principales destinatarios de las observaciones y solicitudes directas, es decir, los Gobiernos, nunca han expresado la menor preocupación a este respecto. Esto demuestra claramente que los Gobiernos no participan en el debate teórico, sino que se centran en la manera más óptima de cumplir con sus obligaciones, lo que da fe de su buena voluntad.

125. También hemos tomado nota de los comentarios según los cuales la extensión del Informe de la Comisión de Expertos podría ser indicativa de una forma de ratificación precipitada o apresurada por parte de los Gobiernos. Sin embargo, a nuestro juicio, este razonamiento se basa en una premisa cuestionable. La experiencia nos dice que el cumplimiento de las normas depende más que nada de las prioridades políticas de los Gobiernos de turno. El informe médico puede estar bien, y al día siguiente algo cambia. Como dice la famosa frase: «nada dura para siempre, ni siquiera los diamantes». Basta con echar un vistazo a la lista de casos que examinaremos este año para darse cuenta de que el cumplimiento de las normas depende en gran medida de las decisiones políticas tomadas por los Gobiernos responsables en ese momento. Siempre hay margen de mejora, y los órganos de control están ahí para apoyar a los Gobiernos en este ejercicio. Este apoyo puede adoptar la forma de asistencia técnica, que permite aprovechar la experiencia de la Oficina y responder a las necesidades específicas de los países en cuestión, ya que se trata de situaciones diferentes. A veces, esa asistencia beneficia también a los interlocutores sociales locales —empleadores y trabajadores— y contribuye a aumentar sus capacidades. Esto no refleja una mala preparación de la ratificación, sino más bien la evolución de los distintos países. Debemos evitar diagnosticar males que no existen. Así no prescribiremos remedios que agraven los verdaderos problemas.
126. Los miembros trabajadores desean ahora volver brevemente al vínculo entre el control de la aplicación de las normas y las cadenas de suministro. No cuestionamos que la aplicación de las normas deba cumplirse en lo que respeta al territorio del país que ha ratificado el Convenio, pero esto debe matizarse recordando que en varias ocasiones los tribunales nacionales han reconocido la responsabilidad de las empresas situadas fuera del territorio nacional en materia de respeto de los derechos humanos. Tampoco podemos ignorar los debates y las iniciativas sobre el deber de debida diligencia de las empresas. Sería bastante extraño que la OIT se mantuviera al margen de esta evolución, cuando su sistema de control le da derecho a desempeñar un papel de primer orden.
127. Esta mañana hemos hablado largo y tendido sobre la noción de empresa sostenible. Cuando la Comisión de Expertos dice que ciertas reformas pueden tener un impacto negativo en los derechos de los trabajadores, no hace más que describir la triste realidad que se vive en diversos países. Seguimos viendo cómo, en nombre del desarrollo de la actividad económica, se aplican políticas de desregulación que hacen caso omiso de las normas internacionales del trabajo. Nadie discute aquí el papel que pueden desempeñar las empresas en la promoción del trabajo decente, pero la importancia de este papel no puede llevar a equiparar un medio y un fin. Les recordaremos tantas veces como sea necesario que los derechos de los trabajadores son derechos humanos y siguen siendo el objetivo último de nuestra Organización.
128. Para terminar, nos gustaría expresar la esperanza de que estas diferencias en el seno de la Comisión se superen en el futuro y pueda reflexionarse serenamente con la Comisión de Expertos sobre cómo optimizar el impacto del sistema de control sobre el terreno. Quizá sería

útil que enumeráramos una serie de temas sobre los que existe consenso y que guiarán los futuros diálogos entre nuestras Comisiones.

- 129. Miembros empleadores:** Permítannos comenzar agradeciendo a los Gobiernos y a los miembros trabajadores las muy valiosas contribuciones a la discusión general y a la discusión del Estudio General sobre la administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación. Los miembros empleadores también agradecemos la participación de la Jueza Thomas-Felix como representante de la Comisión de Expertos. Creemos firmemente que el diálogo permanente entre la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia es importante, para que los mandantes de la OIT comprendan mejor los requisitos relacionados con las normas, pero, sobre todo, para facilitar la comprensión por parte de la Comisión de Expertos de las realidades y las necesidades de los usuarios del sistema de control. De cara a la eficacia del control de las normas de la OIT, es de suma importancia que exista la mayor convergencia posible entre la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos a la hora de proporcionar orientaciones claras y prácticas a los mandantes tripartitos de los Estados Miembros de la OIT. La experiencia pasada ha demostrado que, cuando la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos hablan con una sola voz, se obtienen respuestas más positivas de los Gobiernos y de los interlocutores sociales sobre el terreno, lo que da lugar a un cumplimiento más rápido, mejor y más sostenible de las normas de la OIT, tanto en la legislación como en la práctica. La unidad en lo esencial parece adquirir una mayor importancia en un mundo cada vez más incierto al que nos enfrentamos, como demuestran los desafíos globales.
- 130.** A diferencia de lo que parecen pensar los miembros trabajadores, los miembros empleadores consideramos que la discusión general en la Comisión de la Conferencia es el foro adecuado para comunicar información tripartita a la Comisión de Expertos y hacer que nuestro trabajo conjunto sea más relevante. Los miembros empleadores deseamos responder a algunas observaciones realizadas hoy durante la discusión general y ayer durante la sesión de apertura. En primer lugar, no negamos que el respeto de los derechos laborales sea una de las condiciones concurrentes de cara a la creación de un entorno favorable para las empresas sostenibles. Sin embargo, lo que subrayamos es que la protección de los trabajadores, como condición concurrente, debe equilibrarse con las necesidades de las empresas sostenibles y no considerarse como el único criterio a la hora de llevar a cabo el control de las normas. Después de todo, en la Declaración del Centenario de la OIT se reconoce que, al considerar las necesidades de protección de los trabajadores, deben tenerse en cuenta los requisitos de un entorno favorable para las empresas sostenibles. Si bien este equilibrio entre ambas perspectivas es claramente visible en la discusión y en los resultados del control de las normas en la Comisión de la Conferencia, desafortunadamente seguimos sin verlo en los comentarios de la Comisión de Expertos, que se centran exclusivamente en las necesidades de protección de los trabajadores. De hecho, puede parecer que refuerza la reiterada certeza de los miembros trabajadores de que las empresas sostenibles son un mero medio para un fin que se considera la protección de los trabajadores, lo cual es desafortunado. La Comisión de Expertos hace hincapié en su neutralidad e imparcialidad, pero a menudo no es así como la perciben los mandantes de la OIT. Esto debería hacer reflexionar a la Comisión de Expertos.
- 131.** En segundo lugar, los miembros empleadores observamos que la Comisión de Expertos, en el Estudio General de este año, transmitió sus opiniones sobre diversos temas que tienen poco que ver con las normas relativas a la administración del trabajo. Hay temas que son controvertidos, como las cadenas de suministro, o los que se abordarán a la hora del establecimiento de normas de la OIT, como las plataformas digitales de trabajo. Queremos señalar que este tipo de declaraciones de la Comisión de Expertos pueden interferir en el

proceso tripartito de formación de opinión, especialmente cuando está en curso la elaboración de normas. Para futuras ocasiones, preferiríamos que la Comisión de Expertos limitara su análisis a los instrumentos y temas específicos en juego y evitara emitir observaciones y opiniones sobre normas y temas que no estén siendo examinados.

- 132.** En tercer lugar, estamos firmemente convencidos de que toda cuestión importante relativa al alcance y al significado de las disposiciones de los convenios de la OIT o a las lagunas conexas, debería examinarse y resolverse a través del diálogo social tripartito, en particular mediante la elaboración de normas. Si en su labor de control se plantean cuestiones importantes, la Comisión de Expertos debería señalarlas al Consejo de Administración. La Comisión de Expertos no tiene el papel que creemos de legislador sustituto de la OIT, que puede identificar por sí misma las lagunas normativas y colmarlas con las normas internacionales del trabajo que esta misma defina. Por último, permítannos dejar claro que los miembros empleadores no tenemos la intención de dar instrucciones a la Comisión de Expertos, ni de lanzar un «ataque a su independencia». Los miembros empleadores sí reconocemos que la Comisión de Expertos ejerce una función esencial en el sistema de control periódico de las normas de la OIT, y es por esta misma razón que consideramos que es nuestro deber aportar a la Comisión de Expertos una retroalimentación constructiva. Es en este espíritu que solicitamos a la Comisión de Expertos que se abstuviera de proporcionar ciertas interpretaciones. Contrariamente a lo que parecen pensar los miembros trabajadores, una opinión autorizada sobre cómo interpretar un Convenio de la OIT ejerce claramente un impacto en el trabajo de control de la Comisión de Expertos. En general, coincidimos con la Comisión de Expertos en muchos puntos, pero también expresamos respetuosamente nuestro desacuerdo con algunas de sus opiniones y conclusiones. Con ello, hemos tratado de contribuir a un debate más objetivo y orientado a los resultados. Agradecemos a quienes también han aportado sus comentarios en este punto.
- 133.** Los miembros empleadores esperamos con interés que prosigan los intercambios en curso entre la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos, para seguir construyendo convergencias en materia de aplicación de las normas internacionales del trabajo. Contamos con la Oficina para facilitar el diálogo y la construcción de convergencias. Para concluir, deseamos reafirmar nuestro pleno compromiso de seguir mejorando el sistema de control de las normas internacionales del trabajo, incluido el control periódico de las normas para garantizar que sigan siendo creíbles, pertinentes y equilibradas.

C. Memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución

Estudio General: La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación

- 134.** La Comisión dedicó una sesión a la discusión del Estudio General realizado por la Comisión de Expertos relativo al Convenio (núm. 150) y la Recomendación (núm. 158) sobre la administración del trabajo, 1978. El acta de esta discusión figura en la sección I de la segunda parte del presente Informe.

Observaciones finales sobre el Estudio General

- 135.** En la sesión de adopción de la conclusión de la discusión sobre el Estudio General, los miembros de la Comisión formularon las declaraciones siguientes.
- 136. Miembros trabajadores:** Los miembros trabajadores acogen con satisfacción la adopción de las conclusiones sobre el Estudio General. Si bien el propio Estudio General es ya un instrumento muy útil para los miembros de la OIT, las conclusiones que adoptamos nos permiten indicar la vía por la que los miembros trabajadores y los miembros empleadores están

dispuestos a avanzar de manera consensuada. Estas conclusiones también indican las acciones y los recursos que nuestros dos grupos desean, que la OIT movilice en esta cuestión fundamental de la administración del trabajo. El seguimiento de la discusión sobre el Estudio General no se detiene en la clausura de la reunión de la Comisión. Va mucho más allá, de modo que las conclusiones adoptadas puedan utilizarse para todo tipo de iniciativas que la OIT y los Estados Miembros puedan emprender. Los miembros trabajadores esperan que las conclusiones adoptadas por nuestra Comisión sean objeto de un seguimiento riguroso en todas las iniciativas relacionadas con esta cuestión, tanto en el seno de la OIT como en el de los Estados Miembros. Por consiguiente, apoyamos plenamente la prestación por parte de la OIT de asistencia técnica adaptada para apoyar activamente a los Gobiernos y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el fortalecimiento de los sistemas de administración del trabajo.

- 137.** También se invita a la OIT a elaborar un plan de acción, en consulta con los interlocutores sociales, para ayudar a los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores a explorar las posibilidades de reforzar su administración del trabajo. Este plan de acción incluirá una serie de iniciativas, como la elaboración de material didáctico para apoyar la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 150 y el desarrollo de actividades de desarrollo de capacidades. Será útil para nuestra Comisión estar informada en el futuro sobre las iniciativas adoptadas para aplicar este plan de acción. Esperamos que la discusión recurrente prevista para 2026 sobre el objetivo estratégico del diálogo social también pueda tener en cuenta nuestras conclusiones.
- 138.** Nuestras conclusiones también plantean expectativas respecto a los Estados Miembros. Pedimos a los Estados Miembros que han ratificado el Convenio núm. 150 que prosigan e intensifiquen sus esfuerzos para garantizar plenamente la aplicación del Convenio. En cuanto a los Estados Miembros que aún no lo han hecho, nuestras conclusiones los animan encarecidamente a considerar la ratificación del Convenio.
- 139.** El objetivo de todas estas iniciativas es servir a las misiones fundamentales de la OIT. Una administración del trabajo que funciona de manera óptima es una administración del trabajo que contribuye de manera decisiva a alcanzar el objetivo de un trabajo decente. Como reiteramos en nuestras conclusiones, las administraciones del trabajo desempeñan un papel central en la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la realización de los objetivos de la Declaración del Centenario de la OIT y en la búsqueda de una recuperación centrada en las personas, inclusiva, sostenible, resiliente y basada en los derechos. Las acciones emprendidas para alcanzar estos objetivos deben reevaluarse constantemente a la luz de los profundos y rápidos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo.
- 140.** La digitalización es uno de estos cambios profundos. Está dando lugar a formas atípicas de empleo que evolucionan dentro de un marco normativo inadecuado. Por ello, nuestras administraciones del trabajo deben velar constantemente por que el marco reglamentario y los servicios que prestan se adapten a estas nuevas realidades. Solo así la administración del trabajo podrá beneficiar a todos los trabajadores. La aparición del trabajo a través de plataformas es una consecuencia de esta digitalización. El trabajo a través de plataformas sigue siendo una nueva realidad difícil de comprender para nuestras administraciones del trabajo, y está creando graves déficits de trabajo decente para los trabajadores de plataformas. La gestión algorítmica también es un producto de esta misma digitalización. Este tipo de gestión no se limita al trabajo a través de las plataformas. Esta práctica está cada vez más extendida en muchos sectores, y es hora de que la normativa la reglamente.

- 141.** La globalización de la economía también lleva aparejados muchos desafíos para nuestras administraciones del trabajo. Las administraciones ya no pueden plantearse el pleno cumplimiento de sus cometidos sin integrar antes la dimensión transnacional que representan los déficits de trabajo decente. Las administraciones del trabajo cumplen un papel esencial en la protección de los derechos de los trabajadores en las cadenas mundiales de suministro. Por desgracia, sus competencias terminan en los límites de su territorio nacional. Por tanto, no pueden imponer sanciones a las empresas cuando estas infringen los derechos de los trabajadores dentro de su cadena de suministro. Las actividades económicas de las empresas cruzan las fronteras, pero su responsabilidad se detiene en esa línea divisoria. Esto es especialmente cierto cuando los países en los que se desarrollan sus actividades no disponen de servicios de inspección del trabajo plenamente operativos. Esta situación ya no es sostenible, y debemos dotar a nuestros servicios de inspección del trabajo de los recursos necesarios para intervenir en ella.
- 142.** Aunque los pocos aspectos que acabo de mencionar pueden leerse entre líneas en nuestras conclusiones, a los miembros trabajadores les hubiera gustado que estos elementos hubieran quedado reflejados más explícitamente en ellas. En efecto, estos retos son algunos de los que deberán afrontar nuestras administraciones del trabajo. No podremos esconderlos bajo la alfombra durante mucho tiempo.
- 143.** Permítannos concluir con un punto sobre el que existe consenso. En nuestras conclusiones destacamos la necesidad fundamental de involucrar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en todos los niveles de la administración del trabajo. El diálogo social y el tripartismo son los principios fundadores de la OIT. Tanto uno como el otro pueden hacerse realidad únicamente si los Gobiernos respetan plenamente la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Asimismo, estos principios deberían sustentar cualquier sistema de administración del trabajo con el fin de garantizar que todos los servicios y políticas se ponen al servicio del objetivo de lograr un trabajo decente, con la participación de los interlocutores sociales.
- 144. Miembros empleadores:** La discusión sobre el Estudio General relativo a la administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación fue, a nuestro juicio, extraordinariamente rica y reunió diversos puntos de vista, de una manera que se refleja muy claramente en el informe. Los miembros empleadores desean dar las gracias a todos los oradores que han contribuido a la discusión. El resultado acordado de la discusión ha puesto de manifiesto que unos sistemas eficaces de administración del trabajo son esenciales para la buena gobernanza de los asuntos laborales, así como para el progreso económico y social. Por una parte, los sistemas de administración del trabajo, junto con los servicios públicos de empleo y la inspección de trabajo, pueden hacer realidad el trabajo decente en el lugar de trabajo haciendo cumplir las normas laborales. Por otra parte, los sistemas de administración del trabajo pueden contribuir al crecimiento económico aumentando la competitividad y la productividad, garantizando un entorno previsible para las empresas, y desarrollando y aplicando políticas destinadas a producir altas tasas de empleo y cohesión social. El Estudio General nos ha permitido, no solo poner de relieve los progresos realizados en determinados países, sino también tomar plena conciencia de la compleja y, en ocasiones, difícil situación de muchos países. Los miembros empleadores confían en que el resultado de la discusión del Estudio General contribuya a lograr más progresos y, por lo tanto, recomiendan que la Comisión adopte el informe.

Resultado de la discusión del Estudio General

145. La Comisión aprobó la conclusión de dicha discusión, cuyo texto se reproduce a continuación.

Introducción

146. La Comisión saluda la oportunidad de examinar el Estudio General preparado por la Comisión de Expertos, titulado *La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación*. El Estudio abarca dos instrumentos, a saber, el Convenio (núm. 150) y la Recomendación (núm. 158) sobre la administración del trabajo, 1978. La Comisión observa que un Estudio General anterior, en 1997, se centró en el tema de la administración del trabajo.
147. La Comisión destaca que el Estudio General se ha elaborado en un momento oportuno a la luz de los cambios fundamentales y rápidos que están produciéndose en el mundo del trabajo, y de las diversas crisis que este ha experimentado. Pone de relieve que unas administraciones del trabajo efectivas en consonancia con el Convenio núm. 150 son fundamentales para lograr el trabajo decente, garantizar la promoción y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y crear un entorno favorable en el que las empresas sostenibles puedan contribuir en sus operaciones a la obtención de dichos logros.
148. La Comisión destaca que los retos planteados por la pandemia de COVID-19 muestran que las administraciones del trabajo tienen un papel esencial que desempeñar al proteger los derechos de los trabajadores, mitigar el impacto de las crisis en el empleo y garantizar una recuperación centrada en las personas. Por consiguiente, es necesario establecer, fomentar y mantener sistemas de la administración del trabajo sólidos que puedan ser resistentes a las crisis financieras, económicas, sociales y ambientales. La creación de las administraciones del trabajo sólidas y efectivas también es esencial para lograr los objetivos establecidos en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y en el Llamamiento mundial a la acción de la OIT para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente.
149. Los mandantes tripartitos ponen de relieve que, en los Gobiernos nacionales, las administraciones del trabajo son los principales interlocutores de la OIT y tienen por objeto reunir a los actores pertinentes con una ambición común de promover un desarrollo sólido, sostenible e inclusivo mediante el fortalecimiento de la solidaridad mundial, la coherencia de las políticas y la acción concertada.

La situación y las necesidades de los Estados Miembros

150. La Comisión pone de relieve que el diálogo social tripartito efectivo, basado en el respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva, debería formar parte integrante de cada función desempeñada por el sistema de la administración del trabajo. Esto contribuye a una gobernanza participativa e inclusiva, y fomenta la confianza de todos los asociados en el sistema de la administración del trabajo. El diálogo social es un motor que impulsa la resiliencia social y económica, la competitividad, la estabilidad, el crecimiento, y el desarrollo sostenible e inclusivo. Por consiguiente, la Comisión destaca que las administraciones del trabajo deberían garantizar que se proporcionen recursos y apoyo suficientes a los mecanismos de cooperación bipartita y tripartita, las consultas y las negociaciones, y que estos ocupen o sigan ocupando un lugar destacado en la formulación de políticas.
151. La Comisión también señala que los mandantes tripartitos ponen énfasis en la necesidad de una estrecha colaboración y coordinación entre los organismos gubernamentales y entre los diferentes actores responsables de los sistemas de la administración del trabajo, incluidos los

organismos paraestatales. Esto es esencial para garantizar que las políticas laborales y las medidas reglamentarias se armonicen con otros ámbitos de políticas en el programa gubernamental y se apliquen efectivamente. A fin de proteger a los trabajadores más vulnerables en el mercado de trabajo, se necesita una respuesta gubernamental integral, en la que deberían participar múltiples ministerios y partes interesadas.

- 152.** Entre las funciones desempeñadas por las administraciones del trabajo, la Comisión pone de relieve la importancia de una formulación de políticas sólida, centrada en las personas y de base empírica, que se apoye en información y datos fiables y actualizados. En relación con esto, la Comisión subraya la importancia de las actividades de las administraciones del trabajo relativas a investigaciones y estudios con objeto de garantizar que las complejidades y novedades del mundo del trabajo en evolución se reflejen de una manera adecuada. La participación de los interlocutores sociales en estas actividades es fundamental para aumentar la pertinencia de las investigaciones y los resultados en materia de políticas.
- 153.** La Comisión subraya el papel esencial que desempeña la inspección del trabajo en el sistema de la administración del trabajo. Los mandantes tripartitos destacan que un sistema de inspección del trabajo que funcione adecuadamente es fundamental para la aplicación efectiva y el control de las normas del trabajo, a fin de garantizar la paz social, promover la buena gobernanza y contribuir a los progresos económicos y sociales. La Comisión pone de relieve que las iniciativas privadas de cumplimiento y los mecanismos de autorregulación pueden complementar las inspecciones públicas del trabajo, pero no disminuir las responsabilidades de los Gobiernos en este ámbito o sustituir las inspecciones públicas del trabajo periódicas y exhaustivas.
- 154.** Dependiendo del contexto nacional, la Comisión destaca que la creación de alianzas público-privadas puede demostrar ser beneficiosa para la prestación de determinados servicios de administración del trabajo, incluidas las alianzas con las universidades y las instituciones de formación. Al mismo tiempo, la Comisión subraya que los Gobiernos tienen la responsabilidad y la obligación de velar por la organización general y por el funcionamiento efectivo de la administración del trabajo. Pone de relieve la importancia de que los Gobiernos garanticen la transparencia, la coordinación, el control y la participación de las organizaciones representativas e independientes de empleadores y de trabajadores en el diseño, la puesta en práctica y la evaluación de dichas iniciativas. Estas alianzas deberían complementar, pero no pueden sustituir, la función que desempeña el Gobierno al elaborar y aplicar políticas, leyes y reglamentos laborales.
- 155.** La Comisión pone de relieve que la digitalización, incluida la utilización de la inteligencia artificial, plantea tanto oportunidades como retos y que las administraciones del trabajo tienen un papel primordial que desempeñar en la elaboración de políticas y otras medidas, incluidas medidas reglamentarias, con objeto de beneficiarse de estos cambios tecnológicos y de responder a ellos, en estrecha cooperación y consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas e independientes. La Comisión señala en particular que la introducción de tecnologías digitales exige inversiones en infraestructuras tecnológicas y en la ciberseguridad que pueden plantear retos en términos de costos, implementación y mantenimiento, especialmente para las pymes. La Comisión también destaca el acceso desigual de los trabajadores y los empleadores a las tecnologías digitales o a las competencias digitales necesarias, lo que puede dar lugar a una brecha digital.

Concepto común

- 156.** En vista de la rápida evolución del mundo del trabajo, la Comisión hace hincapié en el papel fundamental que desempeña la administración del trabajo al anticiparse y adaptarse a dichas transformaciones en beneficio de la promoción del trabajo decente, la buena gobernanza y las empresas sostenibles que pueden generar empleo productivo y promover la innovación. Las administraciones del trabajo deberían adaptarse y modernizarse continuamente para garantizar que sus servicios sigan siendo pertinentes y que los mercados de trabajo sean más resistentes, sostenibles e inclusivos en el futuro. Estos esfuerzos de modernización pueden llevar a explorar nuevos enfoques de gobernanza y gestión, en particular políticas, servicios y enfoques nuevos para fortalecer las normas del trabajo. Los mandantes tripartitos subrayan que todo esfuerzo de modernización debería respetar el Estado de derecho, el tripartismo, el diálogo social, el interés público, la buena gobernanza y la transparencia.
- 157.** Al tiempo que toma nota de que la falta de recursos sigue socavando la eficacia de los sistemas de administración del trabajo en muchos países, la Comisión afirma la importancia de garantizar que las administraciones del trabajo estén dotadas de recursos humanos y financieros adecuados, así como de medios tecnológicos y materiales, para su buen funcionamiento y el desempeño eficaz de sus tareas, incluso durante las crisis. La Comisión destaca que esto es particularmente pertinente para los servicios de inspección del trabajo, dado que se enfrentan a retos nuevos o persistentes, como el crecimiento de la economía informal, la naturaleza cambiante de las relaciones laborales y el surgimiento de nuevos riesgos relacionados con el trabajo. Los recursos también deberían incluir medios digitales apropiados para generar, almacenar y procesar datos, sin dejar de lado la protección de los datos personales de los trabajadores.
- 158.** Los mandantes tripartitos ponen de relieve que los marcos de políticas para la gobernanza del trabajo pueden sustentarse en medidas jurídicas y reglamentarias adecuadas destinadas a garantizar el trabajo decente para todos teniendo en cuenta al mismo tiempo las necesidades de las empresas sostenibles, en particular las pymes, para hacer realidad el trabajo decente con eficacia. Dichas medidas deberían diseñarse para cubrir a todos los trabajadores, incluidos los más vulnerables a los déficits de trabajo decente, como los trabajadores de la economía informal, las mujeres, los trabajadores jóvenes, los trabajadores de edad, los trabajadores con discapacidad y los trabajadores migrantes. Al tiempo que reconoce que la economía digital está emergiendo rápidamente como una de las transformaciones más significativas en el mundo del trabajo, la Comisión resalta la necesidad de que las administraciones del trabajo, cuando las condiciones nacionales lo requieran, promuevan progresivamente la extensión de las funciones de la administración del trabajo, las condiciones de trabajo y de vida profesional de determinadas categorías de trabajadores, en consonancia con el artículo 7 del Convenio núm. 150. Además, en un mundo cada vez más interconectado, las administraciones del trabajo son esenciales para abordar los retos del mundo del trabajo que trascienden las fronteras nacionales y para hacer del trabajo decente una prioridad a todos los niveles.

Medios de acción de la OIT

- 159.** La Comisión subraya que en el Estudio General se reafirma la pertinencia de los instrumentos examinados y recuerda que estos ofrecen una flexibilidad considerable para concebir sistemas de administración del trabajo que respondan a las particularidades de cada contexto nacional. La Comisión recuerda a los Estados Miembros que han ratificado el Convenio la importancia de redoblar sus esfuerzos para garantizar su plena aplicación. Asimismo, alienta a los Estados Miembros que no han ratificado el Convenio a que consideren la posibilidad de ratificarlo y

recuerda que pueden recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para evaluar los posibles obstáculos a la ratificación y las formas de superarlos.

160. La Comisión hace hincapié en la importancia de integrar los principios de buena gobernanza en los sistemas de administración del trabajo, tal como se consagra en los instrumentos de la OIT y en consonancia con los principios de las Naciones Unidas mencionados en el Estudio General. Este enfoque permitirá promover la consecución del trabajo decente al tiempo que se avanza en la materialización de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, incluida en particular la meta 6 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 16, que requiere la creación a todos los niveles de instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.
161. La Comisión también aprueba que la Oficina preste asistencia técnica prioritaria y adaptada a los Estados Miembros, cuando esta se solicite, con objeto de reforzar los sistemas nacionales de administración del trabajo y de apoyar a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elaboración y el establecimiento de sistemas de administración del trabajo eficaces y coordinados.
162. A este respecto, la Comisión solicita a la OIT que elabore un plan de acción en consulta con los interlocutores sociales, para orientar a los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, con el fin de explorar las posibilidades de seguir reforzando la administración del trabajo a escala nacional. Este plan de acción podría incluir estrategias para la elaboración de políticas laborales, el control del cumplimiento y el diálogo social, secundadas por actividades adecuadas para el fortalecimiento de la capacidad. Además, podría abarcar la creación de una serie de herramientas, como material de orientación que pueda ayudar a la ratificación y aplicación del Convenio, proporcionando información sobre las mejores prácticas y aclaraciones adicionales acerca del contenido de los instrumentos.
163. Por último, la Comisión pide a la Oficina que tenga en cuenta el Estudio General relativo a *La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación*, la discusión tripartita que ha tenido lugar al respecto y los resultados de dicha discusión en los trabajos correspondientes de la OIT. Expresa su esperanza de que el Estudio General proporcione información y orientación útiles para la discusión recurrente de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2026 sobre el objetivo estratégico relativo al diálogo social.

* * *

D. Cumplimiento de las obligaciones específicas

1. Casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas

164. Durante una sesión especial, la Comisión examinó los casos de incumplimiento grave por parte de los Estados Miembros de su obligación de envío de memorias y de otras obligaciones relativas a las normas. Tal como se explica en el documento D.1, sección V, se aplican los siguientes criterios: incumplimiento durante al menos los dos últimos años de la obligación de envío de memorias sobre convenios ratificados; incumplimiento desde hace al menos dos años de envío de las primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados; «llamamientos urgentes» —omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace al menos tres años, y omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace al menos tres años—; incumplimiento de la obligación de enviar información referente a todas o la mayor parte de las observaciones de la Comisión de Expertos; incumplimiento durante los últimos cinco años de la obligación de enviar memorias sobre convenios y recomendaciones no ratificados; omisión de la obligación de someter a las

autoridades competentes los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia en al menos siete reuniones, y omisión de la obligación de indicar las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina en virtud de los artículos 19 y 22. La Presidenta explicó los métodos de trabajo de la Comisión con miras a la discusión de estos casos. Las actas de esta discusión figuran en la sección II de la segunda parte de este informe.

1.1. Incumplimiento de la obligación de someter los convenios, protocolos y recomendaciones a las autoridades competentes

- 165.** De conformidad con su mandato, la Comisión examinó la manera en que se había dado cumplimiento a los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución de la OIT. Esas disposiciones exigen que los Estados Miembros sometan, en el término de doce meses o, excepcionalmente, de dieciocho meses a partir de la clausura de cada reunión de la Conferencia, los instrumentos adoptados en dicha reunión, a la autoridad o autoridades competentes en ese asunto para que promulguen legislación o adopten otras medidas, informen al Director General de la OIT sobre las medidas tomadas a tal fin, e indiquen cuál es la autoridad competente.
- 166.** La Comisión observó que, a fin de facilitar sus deliberaciones, el informe de la Comisión de Expertos sólo mencionaba a aquellos Gobiernos que no han proporcionado a las autoridades competentes ninguna información sobre la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia durante, por lo menos, las últimas siete reuniones (desde la 99.^a reunión (2010) y concluye con la 111.^a reunión (2023), habida cuenta de que la Conferencia no adoptó ningún convenio o recomendación en sus 97.^a (2008), 98.^a (2009), 102.^a (2013), 107.^a (2018), 109.^a (2021) y 110.^a (2022) reuniones). Se estimó que ese periodo de tiempo era suficientemente largo como para justificar que se invitara a las delegaciones gubernamentales a una reunión especial de la Comisión de la Conferencia, en la cual podrían explicar los motivos de los retrasos en la sumisión.
- 167.** La Comisión tomó nota de la información y las explicaciones suministradas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra durante la sesión especial. Tomó nota de las dificultades específicas mencionadas por los delegados de algunos países para el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales y, en particular, de su intención de cumplir a la brevedad con su obligación de someter los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a las autoridades competentes. Algunos Gobiernos han solicitado la asistencia de la Oficina para clarificar cómo proceder y completar el proceso de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a sus parlamentos nacionales en consulta con los interlocutores sociales.
- 168.** La Comisión recuerda que el respeto de la obligación de someter los convenios, los protocolos y las recomendaciones a las autoridades nacionales competentes es un requisito de la máxima importancia para garantizar la eficacia de las actividades normativas de la OIT. La Comisión recuerda asimismo que los Gobiernos podían solicitar asistencia técnica a la Oficina a fin de subsanar sus dificultades a estos efectos.
- 169.** La Comisión tomó nota de que los siguientes países están aún en situación de incumplimiento grave de la obligación de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes, a saber: **Angola, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brunei Darussalam, Dominica, Gabón, Gambia, Granada, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Solomón, Líbano, Liberia, Libia, Republica Árabe Siria,**

Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yemen y Zambia. La Comisión expresó su firme esperanza de que los Gobiernos adoptarán las medidas necesarias para cumplir sus obligaciones constitucionales de sumisión.

1.2. Omisión de la obligación de enviar memorias e informaciones sobre los convenios ratificados

- 170.** La Comisión tomó nota de la información y las explicaciones suministradas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra durante la sesión especial. Algunos Gobiernos solicitaron la asistencia técnica de la Oficina. La Comisión recordó que el envío de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados constituye una obligación constitucional fundamental y la base del sistema de control. Reiteró asimismo la importancia crucial que reviste el hecho de enviar las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión recalcó la importancia de observar los plazos previstos. Además, insistió en la gran importancia que tiene para la continuación del diálogo con los Gobiernos interesados que la información transmitida en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos sea clara y completa. En este sentido, la Comisión reiteró que la Oficina puede ofrecer asistencia técnica para contribuir a dicho cumplimiento.
- 171.** La Comisión tomó nota de que, a la fecha de la reunión de la Comisión de Expertos de 2023, la proporción de memorias recibidas (artículo 22 de la Constitución de la OIT) fue del **74,7** por ciento (70,9 por ciento para la reunión de 2022). Desde entonces, se han recibido otras memorias, lo que ha aumentado la cifra hasta el **81** por ciento (frente al 76,2 por ciento en junio de 2023).
- 172.** La Comisión tomó nota de que ninguna memoria sobre los convenios ratificados ha sido proporcionada desde hace al menos dos años por los Estados siguientes: **Afganistán, Barbados, Comoras, Dominica, Granada, Haití, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Tuvalu, Vanuatu y Yemen.**
- 173.** La Comisión tomó nota también de que algunas primeras memorias sobre los convenios ratificados no han sido proporcionadas, desde hace al menos dos años, por los Estados siguientes: **Djibouti, Granada, Iraq, Islas Marshall, Líbano, Sudán, Tonga, Tuvalu y Vanuatu.**
- 174.** La Comisión tomó nota de que no ha recibido todavía información alguna referente a todas o a la mayoría de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos, respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el periodo que finalizó en 2023 a los países siguientes: **Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Comoras, Congo, Djibouti, Dominica, Francia (Nueva Caledonia), Granada, Haití, Islas Salomón, Países Bajos (Sint Maarten), Papua Nueva Guinea, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas), República Árabe Siria, San Marino, Santa Lucía, Singapur, Somalia, Sudán, Sudán del Sur, Tuvalu, Vanuatu y Yemen.**

1.3. Llamamientos urgentes

- 175.** A raíz de la decisión de la Comisión de Expertos de instaurar una nueva práctica que consiste en hacer llamamientos urgentes para los casos que correspondan a países que, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, no han enviado las memorias debidas desde hace al menos tres años y las primeras memorias desde hace al menos tres años, y señalar ese caso a la atención de la Comisión, esta invitó a los países que se encuentran en ese caso a transmitir información, en el momento del examen de casos de incumplimiento grave de la obligación de enviar memorias, y expresó la firme esperanza de que los Gobiernos de **Afganistán, Comoras,**

Granada, Islas Marshall, República Árabe Siria, Santa Lucía, Sudán, Tuvalu y Vanuatu, presenten sus memorias debidas lo antes posible.

- 176.** La Comisión puso en conocimiento a estos Gobiernos que la Comisión de Expertos podría examinar a fondo la aplicación de los convenios en cuestión en su próxima reunión, a partir de la información de carácter público de la que disponga, aunque el Gobierno no haya enviado la memoria correspondiente. Además, la Comisión recuerda la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

1.4. Envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones

- 177.** La Comisión destacó la importancia que concedía a la obligación constitucional de envío de memorias sobre los convenios y las recomendaciones no ratificados. En efecto, estas memorias posibilitan una mejor evaluación de la situación en el contexto de los Estudios Generales de la Comisión de Expertos. A este respecto, la Comisión expresó la firme esperanza de que los Gobiernos concernidos cumplan en el futuro con su obligación de envío de estas memorias y reiteró que la OIT podía brindar asistencia técnica para contribuir al cumplimiento de esta obligación.
- 178.** La Comisión tomó nota de que, en los últimos cinco años, ninguno de los siguientes países ha suministrado las memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones correspondientes, solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución, a saber: **Barbados, Chad, Djibouti, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Marshall, Macedonia del Norte, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Singapur, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda y Yemen.**

1.5. Comunicación de copias de las memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores

- 179.** La Comisión celebra que ningún Estado Miembro haya dejado de indicar el nombre de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, 2) de la Constitución, se habrían comunicado copias de las memorias enviadas a la OIT en virtud de los artículos 19 y 22, en los últimos tres años. La Comisión ha recordado que el respeto de la obligación de los Gobiernos de comunicar memorias e informaciones a las organizaciones de empleadores y de trabajadores es una exigencia de la máxima importancia para garantizar la participación de estas en los mecanismos de control de la OIT. La Comisión expresa la firme esperanza de que esto indique la existencia de una verdadera dinámica de diálogo social tripartito en el conjunto de los Estados Miembros de la OIT. La Comisión alienta a los Estados Miembros a perseverar en esta vía.

2. Aplicación de los convenios ratificados

- 180.** La Comisión tomó nota con **interés** de las informaciones suministradas por la Comisión de Expertos en el párrafo 117 de su Informe, en el que se enumeran los nuevos casos en que la Comisión ha expresado su satisfacción con las medidas adoptadas por los Gobiernos como consecuencia de los comentarios formulados sobre el grado de conformidad de las legislaciones o prácticas nacionales con las disposiciones de un convenio ratificado. Además, la Comisión de Expertos enumeró, en el párrafo 120 de su Informe, los casos en los cuales se tomó nota con interés de las medidas adoptadas que garantizan una mejor aplicación de los convenios ratificados. Estos resultados representan una prueba tangible de la efectividad del sistema de control.

3. Participación en la labor de la Comisión

- 181.** La Comisión expresó su gratitud a los **25** Gobiernos que habían colaborado con ella, proporcionándole informaciones sobre la situación en sus países, y participando en la discusión de los casos individuales en relación con su país.
- 182.** Sin embargo, la Comisión **lamentó** que los Gobiernos de los siguientes países no tomaran parte en las discusiones relativas al cumplimiento por sus países de las obligaciones constitucionales de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas: **Afganistán, Angola, Antigua y Barbuda, Barbados, Belice, Comoras, Djibouti, Dominica, Gabón, Gambia, Granada, Guinea Bissau, Haití, Hungría, Iraq, Islas Marshall, Islas Salomón, Líbano, Liberia, Libia, Macedonia del Norte, Países Bajos (Sint Maarten), Papua Nueva Guinea, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas), República Árabe Siria, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Marino, San Vicente y las Granadinas, Santo Tomé y Príncipe, Singapur, Somalia, Sudán, Sudán del Sur, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu, Uganda, Vanuatu, Yemen y Zambia.**
- 183.** En general, la Comisión **lamentó** el elevado número de casos de incumplimiento por parte de los Estados Miembros de su obligación de presentar memorias y otras obligaciones relacionadas con las normas. La Comisión observa que ciertos Gobiernos transmitieron informaciones escritas después de la sesión dedicada al examen de esta cuestión. Si bien reconoce los esfuerzos realizados a este respecto, la Comisión confía que, en el futuro, los gobiernos irán más rápido a fin de permitirle proceder a este examen con pleno conocimiento de causa. La Comisión recordó a los Gobiernos que pueden recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para superar toda dificultad a este respecto.

E. Sesión especial relativa a la aplicación de los Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) por parte del Gobierno de Belarús, en aplicación de la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.^a reunión (2023)

- 184.** La Comisión celebró una sesión especial sobre Belarús, tal como se decidió en la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo ⁸, con miras a garantizar el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión de encuesta establecida para examinar la observancia por el Gobierno de Belarús de los Convenios núms. 87 y 98. La Comisión adoptó las conclusiones por votación con: 1 272 votos a favor, 52 votos en contra y 64 abstenciones.
- 185.** El acta de esta discusión y las conclusiones se recogen en la sección III de la segunda parte de este Informe. Las conclusiones también se reproducen a continuación.

La Comisión realizó una sesión especial sobre la aplicación por Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y de la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús, adoptada

⁸ Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús.

por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.^a reunión, en la que se insta a Belarús a que aplique las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control.

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación del persistente menosprecio por parte del Gobierno de Belarús de las orientaciones, conclusiones y recomendaciones de la comisión de encuesta, los órganos de control y el Consejo de Administración, así como de su negativa a aceptarlas y aplicarlas.

La Comisión expresó su profunda preocupación y su pesar por la imposición de sanciones penales a sindicalistas dedicados a actividades sindicales legítimas y por el acoso judicial a los miembros de los sindicatos, incluidos los arrestos, los enjuiciamientos y los encarcelamientos. Deploró la represión contra los sindicatos independientes y el encarcelamiento de sindicalistas e instó al Gobierno a que los liberara inmediatamente, retirara los cargos y anulara las condenas dictadas contra ellos.

Recordó que este caso se había debatido en repetidas ocasiones en la Comisión antes del establecimiento de una comisión de encuesta, y deploró profundamente la falta de progresos del Gobierno de Belarús en la aplicación de los Convenios.

La Comisión tomó nota del plan de acción para aplicar las medidas recomendadas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. También tomó nota de las medidas adoptadas por los mandantes de la OIT y otras organizaciones internacionales en seguimiento de la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2023 sobre Belarús para revisar sus relaciones con el Gobierno de Belarús y adoptar las medidas adecuadas para velar por que el Gobierno de Belarús no pueda aprovecharse de dichas relaciones para perpetuar o ampliar las vulneraciones de los derechos de los trabajadores en materia de libertad sindical y negociación colectiva a las que se refiere la comisión de encuesta. La Comisión pidió a los mandantes de la OIT y otras organizaciones internacionales que siguieran por ese camino.

Habida cuenta de la información presentada al Consejo de Administración y a la Comisión, la Comisión deploró profundamente: el clima de violencia estatal, intimidación y miedo que prevalece en Belarús, que no es propicio para el libre ejercicio de las libertades civiles; el continuo deterioro de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, y la erosión del Estado de derecho, ejemplificada por la completa falta de independencia del Poder Judicial.

La Comisión tomó nota del plan de acción del Consejo de Administración de marzo de 2024 para aplicar la Resolución de 2023 de la Conferencia Internacional del Trabajo y de la mesa redonda de alto nivel para debatir la libertad sindical en Belarús que se celebró el 28 de mayo de 2024 y que puso de manifiesto la persistencia de un clima general de falta de respeto de las libertades civiles básicas necesarias para el ejercicio de la libertad sindical.

La Comisión instó al Gobierno a que adoptara todas las medidas posibles con la mayor urgencia con miras a aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y todas las observaciones posteriores de los órganos de control de la OIT en relación con la aplicación de los Convenios.

Asimismo, la Comisión pidió al Gobierno que, con la máxima urgencia, aceptara:

- una misión humanitaria internacional que garantizara que médicos independientes pudieran visitar a todos los sindicalistas encarcelados para evaluar su estado de salud y ofrecerles asistencia médica, en caso de ser necesaria, y
- una misión tripartita de la OIT para evaluar la situación y visitar a los sindicalistas actualmente encarcelados o detenidos.

Considerando la necesidad de un seguimiento continuo y permanente de la situación en Belarús, la Comisión confió en que el Director General de la OIT nombrara a la brevedad a un/a enviada/o especial en Belarús y le diera el mandato de interactuar con el Gobierno y los organismos pertinentes de las Naciones Unidas para velar por la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

De conformidad con la Resolución de la Conferencia, la Comisión confió en que el Director General colaborara con los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas y otros organismos internacionales pertinentes con miras a garantizar una acción coordinada y conjunta para la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control, y que estudiara la posibilidad de crear un grupo de trabajo de la OIT y otras instituciones de las Naciones Unidas.

La Comisión confió en que la Oficina siguiera recabando información sobre las medidas adoptadas por los Estados Miembros en virtud de la Resolución de la Conferencia y que, tal como solicitado, incluyera dicha información en los informes a los órganos de control y al Consejo de Administración de la OIT, incluidas las medidas para:

- respetar el principio de no devolución con el fin de garantizar que los sindicalistas obligados a exiliarse en sus países no sean devueltos a Belarús, donde pueden ser objeto de persecución, arresto arbitrario y tortura;
- ayudar a los ciudadanos bielorrusos residentes en sus países que no dispongan de documentos de viaje válidos por no poder acceder a los servicios consulares, y facilitar la expedición de visados turísticos a los ciudadanos bielorrusos perseguidos por sus actividades sindicales y a sus familiares, según proceda.

La Comisión confió en que el/la enviada/o especial informara sistemática y regularmente al Consejo de Administración que evaluará y qué otras medidas es necesario que adopten el Gobierno o la OIT y sus Estados Miembros. La Comisión también recordó que el Gobierno debería presentar a la Comisión de Expertos, antes de su próxima reunión, una memoria detallada sobre todas las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones con el fin de garantizar la aplicación de los Convenios en la legislación y en la práctica.

Por último, la Comisión decidió incluir los debates y conclusiones de la sesión especial en una parte separada de su informe.

F. Examen de los casos individuales

- 186.** En su reunión, la Comisión también examinó 24 casos individuales relativos a la aplicación de varios convenios. Las informaciones presentada por los Gobiernos, las deliberaciones y las conclusiones del examen de los casos individuales figuran en la sección IV de la segunda parte de este informe.

187. Las conclusiones adoptadas este año también se presentan a continuación.

Uganda (ratificación: 2003)

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

La Comisión tomó nota de la información oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación del considerable aumento en los últimos años de la incidencia del trabajo infantil en el país, incluidos los niños de edades comprendidas entre los 5 y los 11 años, y observó con profunda preocupación que un gran número de niños seguían realizando trabajos peligrosos.

La Comisión observó la voluntad del Gobierno de corregir este problema.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, adopte medidas efectivas y en un plazo determinado para:

- intensificar sus esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil de los niños que no alcanzan la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, así como de todos los niños que realizan trabajos peligrosos, en particular: i) aplicando medidas relativas a la concienciación sobre el trabajo infantil y la sensibilización comunitaria, y ii) intensificando sus esfuerzos para facilitar el acceso de todos los niños a la educación básica gratuita.
- reforzar la capacidad de la inspección de trabajo para: i) detectar casos de trabajo infantil, proporcionando todos los recursos humanos, materiales, financieros y técnicos y formando adecuadamente a los inspectores del trabajo, y ii) garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones pertinentes sobre el empleo de niños y jóvenes que prevean sanciones;
- intensificar sus esfuerzos para la detección precoz de las zonas de alto riesgo y de los grupos vulnerables y mejorar la dotación de recursos para alcanzar este fin, y
- proporcionar información detallada sobre: i) la aplicación del PNA II y del proyecto ACCEL África, y los resultados obtenidos; ii) las medidas concretas adoptadas para mejorar la concienciación sobre el trabajo infantil y la sensibilización de la comunidad; iii) los esfuerzos realizados para facilitar el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños, así como las tasas de asistencia, permanencia y abandono escolar; iv) el número y la naturaleza de las infracciones que afectan a los niños detectadas por la inspección del trabajo, en particular mediante la comunicación de una copia de todos los informes anuales de la Inspección del Trabajo publicados recientemente; v) las medidas adoptadas para reforzar la capacidad del sistema de la inspección del trabajo y los resultados obtenidos, y vi) estadísticas desglosadas por edad y sector de actividad sobre la situación de los niños que trabajan en el país.

La Comisión pidió al Gobierno que prosiguiera e intensificara la asistencia técnica de la OIT en curso y que revisara, en caso necesario, los proyectos en curso para aplicar efectivamente todas las recomendaciones de la Comisión mencionadas más arriba.

La Comisión pidió al Gobierno que presentara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones mencionadas y los resultados obtenidos antes de la fecha límite del 1.º de septiembre de 2024.

Paraguay (ratificación: 1967)

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con preocupación de diversas cuestiones relativas al funcionamiento eficaz del sistema de inspección del trabajo en el país, como la falta de recursos humanos y materiales, la inestabilidad del empleo de los inspectores del trabajo, y la ausencia de medios para funcionar de manera eficaz e independiente mediante el acceso sin restricciones de los inspectores del trabajo a los lugares de trabajo sin autorización previa.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión solicitó al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, adoptara medidas efectivas y en un plazo determinado para:

- intensificar los esfuerzos para garantizar que: i) el número de inspectores del trabajo en activo sea suficiente para permitir el funcionamiento efectivo y eficaz de los servicios de inspección, incluso en las zonas que actualmente están insuficientemente atendidas, y ii) los inspectores del trabajo dispongan de los recursos materiales, operativos, financieros, administrativos y logísticos necesarios para el desempeño de sus funciones;
- garantizar que todos los inspectores del trabajo sean designados funcionarios públicos con carácter permanente, a fin de asegurar su estabilidad en el empleo, y seguir velando por que sus salarios y prestaciones sean al menos proporcionales a los acuerdos de remuneración vigentes para otros funcionarios públicos;
- promover el funcionamiento eficaz del sistema de inspección mediante la eliminación de las limitaciones jurídicas y prácticas que obstaculizan la labor efectiva de los inspectores del trabajo, con el fin de, entre otras cosas, garantizar que los inspectores del trabajo estén facultados para realizar visitas sin previo aviso y sin necesidad de autorización previa de una autoridad superior, y que puedan llevar a cabo inspecciones del trabajo con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones jurídicas pertinentes, de conformidad con el Convenio, y
- proporcionar toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos.

La Comisión pidió al Gobierno que presentara, antes del 1.º de septiembre de 2024, una memoria detallada, incluyendo la información mencionada, así como las medidas adoptadas y los progresos realizados en la aplicación del Convenio.

La Comisión pidió asimismo al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT para aplicar las recomendaciones de la Comisión y garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica.

Türkiye (ratificación: 1952)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

La Comisión tomó nota de la información oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con preocupación del elevado número de casos de discriminación antisindical en el país y de la ausencia de sanciones suficientemente disuasorias para combatir este fenómeno en la legislación y en la práctica. La Comisión tomó nota con preocupación de las lagunas significativas que existen en la legislación y en la práctica en relación con el alcance de la negociación colectiva.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a adoptar medidas adecuadas y efectivas a fin de:

- garantizar la investigación independiente, rápida y exhaustiva de los presuntos despidos antisindicales en virtud de los decretos del estado de emergencia en el marco de procedimientos que ofrezcan todas las garantías del debido proceso;
- adoptar sanciones efectivas y disuasorias contra la discriminación antisindical, incluidos los despidos antisindicales, en el sector tanto público como privado, y garantizar que los trabajadores que han sufrido tales perjuicios tengan derecho a vías de recurso y de reparación adecuadas (incluido el reintegro, la compensación financiera, etc.);
- realizar un examen exhaustivo de los mecanismos judiciales y no judiciales para garantizar la investigación y la reparación efectivas y oportunas en los casos de discriminación antisindical;
- establecer un sistema sólido para la recopilación de datos sobre la discriminación antisindical en el sector tanto público como privado;
- evitar la injerencia en las actividades sindicales legítimas y el recurso a la violencia contra los sindicalistas y los trabajadores;
- enmendar el artículo 34 de la Ley núm. 6356 para que las partes del sector privado puedan participar en acuerdos regionales o nacionales intersectoriales, si así lo desean;
- garantizar que los sindicatos minoritarios puedan ejercer sus derechos protegidos en el Convenio;
- garantizar que los procedimientos judiciales sobre la validez jurídica de los certificados de mayoría sindical concluyan en un plazo razonable.
- enmendar el artículo 28 de la Ley núm. 4688 a fin de eliminar las restricciones al alcance material de la negociación colectiva en el sector público, y de garantizar que las partes interesadas puedan decidir de manera autónoma los temas de negociación;
- enmendar la legislación existente para garantizar que el personal penitenciario, los trabajadores interinos y los funcionarios públicos sin un contrato escrito puedan ejercer efectivamente su derecho de sindicación y de negociación colectiva en virtud del Convenio;
- proporcionar recursos rápidos y eficientes contra el despido de sindicalistas basado en las facultades del estado de emergencia.
- revisar el método de nombramiento de los miembros de la junta arbitral de los empleados del sector público para garantizar su independencia e imparcialidad;

- elaborar y llevar a cabo campañas y programas de sensibilización para educar a la policía y a las fuerzas de seguridad, el Poder Judicial y la administración sobre los derechos sindicales, y
- proporcionar toda información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión, junto con información detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones, y sobre los resultados obtenidos.

La Comisión invitó al Gobierno a que recurriera a la asistencia técnica de la OIT para aplicar efectivamente todas las recomendaciones de la Comisión.

Camboya (ratificación: 1999)

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

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación. La Comisión también tomó nota de las conclusiones y recomendaciones de la misión de contactos directos de la OIT que visitó Camboya del 28 de marzo al 1.º de abril de 2022.

La Comisión tomó nota de que se trataba de un caso de larga data en la Comisión y lamentó profundamente la falta de presentación puntual a la Comisión de Expertos de las memorias del Gobierno sobre la aplicación del Convenio. Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno de Camboya a:

- tomar todas las medidas necesarias para impedir el arresto arbitrario, la detención y el enjuiciamiento de sindicalistas por llevar a cabo actividades sindicales legítimas;
- terminar las investigaciones en curso sobre los asesinatos de los dirigentes sindicales Chea Vichea y Ros Sovannareth (en 2004) y Hy Vuthy (en 2007) y acelerar las investigaciones sobre todos los demás alegatos de actos de violencia perpetrados contra sindicalistas;
- revisar con los sindicatos interesados la lista de casos pendientes relacionados con las manifestaciones de enero de 2014;
- garantizar que no se presenten cargos ni se impongan sanciones penales en relación con el ejercicio pacífico de actividades sindicales y que los sindicalistas detenidos por llevar a cabo actividades sindicales legítimas sean puestos inmediatamente en libertad;
- elaborar directrices e impartir formación periódica y sistemática a todos los funcionarios públicos pertinentes con miras a garantizar que no se suprima la actividad sindical legítima;
- adoptar medidas adecuadas adicionales para facilitar el registro de los sindicatos mediante un proceso sencillo, objetivo y transparente;
- promover el disfrute efectivo de los derechos reconocidos en el Convenio por parte de los funcionarios públicos, incluidos los docentes del sector público y por parte de los trabajadores domésticos y los trabajadores de la economía informal;
- modificar los artículos 17 y 27 de la Ley de Sindicatos (LTU), de modo que las auditorías de los estados financieros y los informes de actividad solo sean necesarios si existen

motivos fundados para creer que las acciones de una organización son contrarias a sus normas o a la ley;

- enmendar las disposiciones pertinentes de la LTU para garantizar que las organizaciones de trabajadores o de empleadores solo puedan disolverse sobre la base de los procedimientos establecidos en sus estatutos, o por sentencia judicial, y que la determinación de los procedimientos de disolución por los miembros figure en los propios reglamentos y estatutos de los sindicatos o asociaciones de empleadores;
- adoptar medidas apropiadas para garantizar que todos los sindicatos tengan derecho a representar a sus miembros en los conflictos colectivos, los procedimientos de tramitación de reclamaciones a nivel de empresa y a nivel ministerial, así como ante el Consejo de Arbitraje, y
- redoblar los esfuerzos para hacer del Consejo de Arbitraje una institución eficaz y sostenible en la gestión de los conflictos laborales.

La Comisión instó al Gobierno de Camboya que proporcionara toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión, junto con información detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones y sobre los resultados obtenidos.

La Comisión también pidió al Gobierno que aplicara plenamente la hoja de ruta y simplificara su informe de situación, en plena consulta con los interlocutores sociales y con el apoyo de la OIT.

La Comisión tomó nota de la voluntad del Gobierno de cooperar con la OIT y lo invitó a aprovechar la asistencia técnica de la OIT para aplicar eficazmente todas las recomendaciones de la Comisión.

Nicaragua (ratificación: 1967)

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

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión deploró profundamente el persistente clima de intimidación y acoso de las organizaciones de trabajadores y de empleadores independientes.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de las alegaciones de arresto y detención de dirigentes empleadores desde el año pasado y del mayor deterioro de la situación.

La Comisión también tomó nota con profunda preocupación de la ausencia de progresos y de cooperación por parte del Gobierno desde la discusión del año pasado.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno, en los términos más enérgicos, a:

- garantizar que los trabajadores y los empleadores puedan constituir sus propias organizaciones y realizar sus actividades sin injerencia y, en relación con esto, que el Consejo Superior de la Empresa Privada de Nicaragua (COSEP) pueda operar nuevamente sin autorización previa, de conformidad con el artículo 2 del Convenio;

- poner fin inmediatamente a todo acto de violencia, amenaza, persecución, estigmatización, intimidación o cualquier otra forma de agresión contra personas u organizaciones, en relación con el ejercicio de las actividades legítimas tanto de los sindicatos como de las organizaciones de empleadores, y adoptar medidas para garantizar que dichos actos no se repitan;
- velar por que se restituya sin demora la nacionalidad nicaragüense a los representantes de las organizaciones de empleadores que hayan sido privados de la misma;
- adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la existencia de un clima libre de temor e intimidación en relación con el ejercicio de los derechos de libertad sindical;
- poner inmediatamente en libertad a cualquier empleador o sindicalista que pueda estar encarcelado en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de sus organizaciones, e informar sobre todas las medidas adoptadas para dar cumplimiento a dicha solicitud;
- restablecer sin dilación el diálogo social con sus interlocutores sociales independientes, incluido el establecimiento de una mesa de diálogo tripartito bajo los auspicios de la OIT, tal como recomendó la Comisión de la Conferencia en 2022 y 2023, y
- proporcionar información sobre todas las medidas adoptadas para garantizar que se dé efecto a cada una de las recomendaciones formuladas por la Comisión de la Conferencia, y sobre todo progreso realizado en la aplicación de estas medidas.

La Comisión instó al Gobierno a respetar plenamente las conclusiones de la Comisión sobre esta cuestión y a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para garantizar su pleno cumplimiento.

Colombia (ratificación: 1989)

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno, y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión observó con satisfacción que el Gobierno había indicado que seguía elaborando, revisando periódicamente y aplicando una política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad basada en los principios de igualdad de oportunidades y de trato, y de no discriminación.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión solicitó al Gobierno que adoptara medidas para:

- seguir garantizando que se consulte a los interlocutores sociales, las personas con discapacidad y las organizaciones representativas de personas con discapacidad y que se tengan en cuenta plenamente sus opiniones al formular, aplicar y revisar las políticas y la reglamentación del mercado de trabajo, de conformidad con el Convenio, y
- redoblar sus esfuerzos, en colaboración con los interlocutores sociales, dirigidos a seguir aplicando el Convenio en la legislación y en la práctica.

La Comisión pidió al Gobierno que presentara a la Comisión de Expertos una memoria acerca de estas medidas con arreglo al ciclo de presentación periódica de memorias.

Filipinas (ratificación: 1953)

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

La Comisión tomó nota de la información escrita y oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota de la antigüedad del presente caso y de las anteriores discusiones de las que ha sido objeto en la Comisión, la más reciente en 2023.

La Comisión deploró los nuevos alegatos de asesinatos de sindicalistas y de violencia antisindical, incluida la confección de listas de «rojos» o comunistas («red-tagging»), desde su anterior discusión, así como la falta de investigaciones eficaces y rápidas de estos alegatos.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de la persistencia de las violaciones graves y sistémicas del derecho a la libertad sindical en el país.

La Comisión lamentó que no se consultara a los interlocutores sociales en la elaboración del EO23.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pidió al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales:

- adopte medidas inmediatas y eficaces, en consonancia con las recomendaciones anteriores de la Comisión y de la misión tripartita de alto nivel de la OIT, para poner fin de inmediato a cualquier violación de la libertad sindical, incluidas las amenazas y el acoso, la vigilancia, el arresto y la detención arbitrarios, y las ejecuciones extrajudiciales, contra miembros de sindicatos por el ejercicio legítimo de sus derechos en virtud del Convenio;
- emprenda, sin demora, investigaciones efectivas e independientes sobre los nuevos alegatos de violencia contra miembros de organizaciones de trabajadores y agilice las que están pendientes con respecto a todos los alegatos denunciados desde 2015;
- adopte medidas para garantizar la prevención efectiva de toda violencia perpetrada en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y vele por que dichas organizaciones puedan ejercer sus actividades en el marco de un sistema que garantice el respeto efectivo de las libertades civiles y de los derechos de libertad sindical;
- aborde urgentemente con los interlocutores sociales todas las preocupaciones relativas a la situación y el contenido de la hoja de ruta y garantice su plena participación en su seguimiento y aplicación;
- garantice el funcionamiento eficaz de los órganos de control y proporcione información periódica a la Comisión de Expertos a este respecto;
- siga fomentando actividades de formación integral, con un sólido enfoque en la libertad sindical y la negociación colectiva, entre los organismos gubernamentales con la ayuda de la asistencia técnica de la OIT;

- vele por que la Ley Antiterrorista no se aplique de forma que restrinja las actividades sindicales legítimas y otras libertades civiles similares, lo que contraviene el Convenio;
- garantice que se aborden con prontitud las siguientes cuestiones legislativas con vistas a poner la legislación nacional en conformidad con el Convenio lo antes posible: proyectos de ley núm. 1152 y núm. 4941, y
- garantice que todos los trabajadores, sin distinción, puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, de conformidad con el artículo 2 del Convenio.

La Comisión pidió al Gobierno que enviara, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, una memoria detallada a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2024, con información sobre la aplicación de las medidas mencionadas y los progresos realizados al respecto.

República Democrática Popular Lao (ratificación: 2008)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con preocupación de que, 16 años después de la ratificación, el Gobierno aún debe tomar las medidas necesarias para poner su legislación en plena conformidad con el Convenio.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a tomar medidas efectivas para:

- definir claramente la discriminación directa e indirecta en la legislación;
- definir, prevenir y prohibir claramente el acoso sexual tanto en el empleo como en la ocupación, y garantizar que se brinde protección y vías de recurso y de reparación adecuadas a las víctimas de acoso en la legislación y en la práctica;
- garantizar que la Decisión Ministerial sobre los Trabajadores Domésticos esté en consonancia con el Convenio núm. 111, enumerando expresamente los motivos prohibidos de discriminación de conformidad con el artículo 1, 1, a);
- garantizar que los motivos de discriminación enunciados en el artículo 1, 1, a) se apliquen a los funcionarios públicos, y que la protección que brinden la Ley del Trabajo y la legislación conexas cubra tanto el empleo como la ocupación;
- enmendar la Ley del Trabajo (2014) a fin de prohibir expresamente la discriminación en el empleo y la ocupación basada en al menos todos los motivos enunciados en el artículo 1, 1, a) del Convenio, incluido el sexo, y
- proporcionar información sobre la aplicación en la práctica de: i) el artículo 83, 4) de la Ley del Trabajo, que permite a un trabajador poner término al contrato de trabajo en caso de acoso sexual, y ii) el artículo 141, 4), que prohíbe a los empleadores vulnerar los derechos personales de los trabajadores, en particular con respecto a los casos de acoso sexual.

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara un informe detallado sobre las medidas adoptadas para aplicar el Convenio en la legislación y en la práctica, en

particular las recomendaciones arriba mencionadas, y sobre los progresos realizados antes del plazo establecido, el 1.º de septiembre de 2024.

Túnez (ratificación: 1957)

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

La Comisión tomó nota de la información escrita y oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de los informes sobre las detenciones, acusaciones y enjuiciamientos realizados y las medidas administrativas adoptadas contra sindicalistas por llevar a cabo actividades protegidas en virtud del Convenio.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno de Túnez, en consulta con los interlocutores sociales a:

- restablecer un entorno propicio para el disfrute de la libertad sindical sin intimidaciones, amenazas ni detenciones arbitrarias;
- garantizar que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción con plena libertad, de conformidad con el Convenio;
- velar por que se permita a los representantes de las organizaciones internacionales independientes de trabajadores y de empleadores apoyar a sus afiliados, de conformidad con los artículos 5 y 6 del Convenio;
- velar por que el Código del Trabajo se ajuste a lo dispuesto en el Convenio;
- garantizar que la determinación de las organizaciones representativas a nivel sectorial y empresarial se base en criterios claros, preestablecidos y objetivos.

La Comisión invitó al Gobierno a recabar la asistencia técnica de la OIT, en caso necesario, para la aplicación de las recomendaciones mencionadas.

La Comisión pidió al Gobierno que informase a la Comisión de Expertos sobre todas las medidas adoptadas y los progresos realizados para aplicar las recomendaciones de la Comisión y sobre toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2024.

Turkmenistán (ratificación: 1997)

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Tomando debida nota de las explicaciones del Gobierno sobre la colaboración con la OIT para abordar la cuestión del trabajo forzoso en la cosecha del algodón, la Comisión deploró la persistencia del uso generalizado de trabajo forzoso en la cosecha anual de algodón patrocinada por el Estado en Turkmenistán.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que, en consulta y cooperación con los interlocutores sociales, tomara todas las medidas necesarias para:

- garantizar la eliminación total del trabajo forzoso;
- mejorar las condiciones de contratación y de trabajo en el sector del algodón de conformidad con las normas internacionales del trabajo;
- eliminar el sistema obligatorio de cuotas de producción y recolección de algodón y velar por que nadie sea amenazado con sanciones por incumplir las cuotas de producción, de conformidad con el Convenio;
- dar instrucciones claras sobre la prohibición del trabajo forzoso y reforzar la inspección de trabajo y la aplicación de la ley;
- enjuiciar y sancionar debidamente a todo funcionario público que participe en la movilización forzosa de trabajadores para el cultivo o la recolección del algodón;
- garantizar que las víctimas de la movilización forzosa tengan acceso a recursos efectivos, incluidas medidas para prevenir daños futuros;
- garantizar que, en consonancia con el Convenio, la Ley sobre el Estado de Emergencia, la Ley de Respuesta a las Emergencias, la Ley sobre la preparación para la movilización y puesta en marcha de la movilización en Turkmenistán y el artículo 19 del Código del Trabajo no se utilicen como base jurídica o pretexto para el trabajo forzoso, y
- promover el diálogo social y seguir colaborando con la OIT y las organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, para garantizar la plena aplicación del Convenio en la práctica, en particular en el marco de la hoja de ruta 2024-2025, y facilitar información sobre las medidas concretas adoptadas y los resultados tangibles obtenidos a este respecto, en particular en el marco de la hoja de ruta 2024-2025.

La Comisión pidió al Gobierno que, antes del 1.º de septiembre de 2024, presente a la Comisión de Expertos una memoria detallada sobre la aplicación de las recomendaciones de la Comisión.

Argelia (ratificación: 1962)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno, y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Al tiempo que tomó nota de que el Gobierno estaba llevando a cabo un proceso dirigido a reformar la legislación nacional sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, la Comisión expresó su preocupación por los numerosos alegatos de discriminación antisindical y de injerencia. Asimismo, observó que la Comisión de Expertos había pedido al Gobierno que informara en 2025 sobre las implicaciones de la nueva legislación.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pidió al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, adoptara todas las medidas necesarias para:

- reforzar la cooperación con los interlocutores sociales independientes con miras a superar cualquier desafío pendiente que plantee la nueva legislación, con el fin de proporcionar las garantías necesarias para la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva, en consonancia con el Convenio;

- adoptar y aplicar efectivamente la legislación para aumentar la protección de los trabajadores frente a toda forma de discriminación antisindical y todo acto de injerencia, en particular intensificando el papel de la inspección del trabajo;
- mejorar y agilizar los procedimientos administrativos y judiciales para detectar y reparar los actos de discriminación antisindical;
- aplicar sanciones suficientemente disuasorias contra la discriminación antisindical;
- revisar los procedimientos de registro de los sindicatos con objeto de acortarlos y garantizar la aplicación efectiva de medidas de protección de los dirigentes y miembros sindicales frente a las represalias durante dicho procedimiento;
- evitar todo acto de injerencia en el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, incluida la CGEA, para preservar su plena autonomía e independencia;
- revisar los artículos pertinentes de la Ley núm. 23-02 con vistas a garantizar el derecho de constituir libremente organizaciones de trabajadores y de empleadores, de modo que en los mismos se fijen criterios precisos, preestablecidos y objetivos para determinar la representatividad de dichas organizaciones, y que estos criterios se apliquen de forma efectiva, y que no se impida a las organizaciones de trabajadores y de empleadores recibir ayuda financiera o de otro tipo por parte de las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores;
- garantizar el derecho de los sindicatos minoritarios a negociar al menos en nombre de sus propios miembros, y
- asegurar que los datos personales de los miembros de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que se reciban para evaluar si las respectivas organizaciones siguen siendo representativas se mantengan bajo estricta confidencialidad con el fin de desalentar todo acto de discriminación antisindical.

La Comisión pidió al Gobierno que presentara, a más tardar el 1.º de septiembre de 2024, una memoria detallada sobre la aplicación de sus recomendaciones y los resultados alcanzados.

Australia (ratificación: 1969)

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pidió al Gobierno que, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, siguiera elaborando y aplicando políticas de empleo acordes con el Convenio, incluidas las destinadas a aumentar tanto la calidad como la cantidad de los puestos de trabajo para las mujeres.

La Comisión pidió al Gobierno que, de conformidad con el ciclo regular de presentación de memorias, presentara una memoria a la Comisión de Expertos con información sobre los esfuerzos que está realizando para apoyar a los pueblos de las primeras naciones en el mundo del trabajo.

Países Bajos - Sint Maarten

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

La Comisión tomó nota de la información escrita y oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pidió al Gobierno a:

- definir, en consulta significativa y efectiva con los respectivos interlocutores sociales, criterios de representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que sean claros, predeterminados y objetivos;
- entablar un diálogo significativo y efectivo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre todas las cuestiones que afecten a sus intereses o a los de sus miembros, en pleno cumplimiento del Convenio, incluida la composición del Consejo Socioeconómico (SER), y
- adoptar las medidas necesarias para garantizar que los representantes de los trabajadores y de los empleadores en el SER solo sean designados por organizaciones plenamente autónomas libremente constituidas o elegidas por los trabajadores y los empleadores, y convocar el SER sin demora.

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara, antes del 1.º de septiembre de 2024, información sobre las medidas mencionadas, así como toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos.

El Salvador (ratificación: 2006)

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

La Comisión tomó nota de la información oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con preocupación de las alegaciones de violaciones continuas del Convenio por parte del Gobierno, incluida la ausencia de progresos tangibles en las investigaciones de los asesinatos de sindicalistas y la denuncia de actos de acoso contra una organización de empleadores (ANEP).

La Comisión también expresó preocupación por las alegaciones de injerencia por parte de las autoridades en la designación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores en los órganos públicos tripartitos y paritarios.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores independientes y representativas, a:

- poner fin inmediatamente a todos los actos de violencia, amenazas, persecución, estigmatización, intimidación o cualquier otra forma de agresión contra las personas o las organizaciones en relación con el ejercicio tanto de las actividades sindicales legítimas como de las actividades de las organizaciones de empleadores, y a adoptar medidas para garantizar que tales actos no se repitan;
- garantizar de nuevo el respeto de la libertad de los trabajadores y de los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes, organizar su administración y sus actividades, y formular su programa de acción sin injerencia de las autoridades públicas;

- **acelerar y concluir las investigaciones en curso de los asesinatos de dirigentes sindicales con miras a establecer los hechos, determinar la culpabilidad y castigar a los autores de tales actos;**
- **proporcionar información detallada sobre el contenido y la situación del proceso parlamentario de la reforma propuesta al Código Penal, los procesos de consulta con los actores sociales que existen en relación con esta iniciativa, y los resultados obtenidos;**
- **acelerar los procesos de registro y la expedición de credenciales de las juntas directivas para garantizar el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a establecer y elegir libremente a sus representantes;**
- **derogar la obligación legal de los sindicatos de solicitar la renovación de su condición jurídica cada doce meses;**
- **reactivar, sin demora, el Consejo Superior del Trabajo (CST), a fin de garantizar la plena participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el diálogo social y la consulta tripartita;**
- **elaborar una hoja de ruta con plazos concretos para aplicar sin demora todas las recomendaciones formuladas por la misión tripartita de alto nivel de la OIT de 2022 y las recomendaciones previas de la Comisión relativas al Convenio, y**
- **proporcionar información sobre el cambio institucional de INSAFORP a INCAF, y garantizar que dicha institución tenga una estructura tripartita.**

La Comisión pidió al Gobierno que presentara a la Comisión de Expertos, antes de su próxima reunión, una memoria detallada sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, con respecto a todos los temas arriba mencionados, incluida

Perú (ratificación: 1994)

Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de la persistencia de actos de violencia y atentados contra la vida de personas indígenas que defienden sus derechos, así como de la situación de impunidad en relación con este fenómeno.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a:

- **emprender investigaciones rápidas sobre las acusaciones de violencia y de incitación a la violencia, y garantizar que los autores e instigadores de los asesinatos de líderes indígenas en Alto Tamaya-Saweto sean enjuiciados y castigados con la máxima urgencia;**
- **adoptar sin demora todas las medidas necesarias para proteger la vida, la integridad física y el bienestar psicológico de los miembros de las familias de los líderes indígenas asesinados;**
- **adoptar sin demora medidas eficaces para prevenir la violencia contra las personas indígenas y sus defensores;**

- tomar medidas, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, para identificar y abordar las dificultades en la realización de procesos de consulta con los pueblos indígenas, incluso en relación con el sector minero;
- proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre:
 - las medidas adoptadas para identificar, demarcar y regularizar las tierras tradicionalmente ocupadas por los pueblos cubiertos por el Convenio en las distintas regiones del país;
 - los progresos realizados en las investigaciones sobre las denuncias relativas a la tala ilegal y los casos de trabajo forzoso vinculados al sistema de habilitación en el departamento de Ucayali;
 - las actividades de la Comisión Multisectorial de Naturaleza Permanente para la Aplicación del Derecho a la Consulta, explicando la forma en que dicha Comisión da seguimiento a los acuerdos y toma medidas en los casos de incumplimiento de los acuerdos celebrados en los procesos de consulta;
 - cómo se prevé garantizar la cooperación de los pueblos indígenas en la evaluación del impacto social, espiritual, cultural y medioambiental de los proyectos de exploración o explotación minera que puedan afectar a sus derechos;
 - los criterios utilizados por el Ministerio de Energía y Minas para determinar qué pueblos indígenas han de ser consultados en relación con un proyecto, y
 - las medidas adoptadas para informar a los pueblos indígenas sobre la importancia de las consultas y promover su participación en estos procesos.

La Comisión instó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para aplicar las recomendaciones anteriores y dar plena aplicación al Convenio, y a presentar una memoria detallada a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2024.

España (ratificación: 1984)

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

La Comisión tomó nota de la información escrita y oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión recordó que la consulta tripartita para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo reviste una importancia capital.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pidió al Gobierno que continuara garantizando la consulta efectiva con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre los procedimientos requeridos en virtud del Convenio y que proporcionara información sobre la frecuencia de dichas consultas y los métodos de trabajo.

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara la información solicitada, así como información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones anteriores de conformidad con el ciclo regular de presentación de memorias.

Eswatini (ratificación: 1978)

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

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación del deterioro del orden público y su impacto negativo en los derechos sindicales en el país, así como de que reina una cultura de la impunidad para los autores de delitos contra sindicalistas.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó a que el Gobierno adoptara medidas efectivas, urgentes y con plazos definidos para:

- abstenerse de ejercer un trato violento, intimidación o acoso, incluido el acoso judicial, contra dirigentes y miembros de sindicatos del sector de la educación que lleven a cabo actividades sindicales legítimas, en particular el presidente y el secretario general de la Asociación Nacional de Docentes de Swazilandia (SNAT), Sres. Mbongwa Dlamini y Lot Mduduzi Vilakati;
- poner en libertad a las personas encarceladas por haber ejercido actividades sindicales lícitas, anular sus condenas y retirar todos los cargos presentados contra ellas, y garantizar el regreso seguro a casa de todos los sindicalistas que viven en el exilio, como el secretario general del Sindicato de Trabajadores del Transporte, las Comunicaciones y Afines de Swazilandia (SWATCAWU), Sr. Sticks Nkambule;
- llevar a cabo sin demora investigaciones independientes sobre: i) los alegados casos de intimidación, acoso o violencia, incluido el asesinato del Sr. Thulani Maseko y la persecución del Sr. Mbongwa Dlamini, con vistas a descubrir a los culpables y castigar a los autores e instigadores de estos delitos; y ii) los casos de violencia e injerencia por parte de la policía en relación con actividades sindicales legales, pacíficas y legítimas, y hacer que los responsables rindan cuentas;
- garantizar que las organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre otros el Congreso de Sindicatos de Swazilandia (TUCOSWA), la SNAT y el SWATCAWU, gocen de la autonomía e independencia necesarias para cumplir su mandato y representar a sus miembros;
- derogar toda orden administrativa o disposición legislativa que tenga por efecto prohibir o restringir el derecho a la libertad de reunión de los sindicatos y garantizar en la práctica que los sindicatos disfruten plenamente del derecho a celebrar reuniones públicas tal como consagrado en el Convenio, en particular impartiendo formación al respecto a la policía y las fuerzas de seguridad, los consejos municipales y las autoridades judiciales, y
- aplicar las conclusiones de la comisión de investigación y de la conciliación voluntaria nacional y llevar a cabo la campaña de sensibilización prevista sobre los repertorios de recomendaciones prácticas, en plena consulta con los interlocutores sociales y con la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión pidió al Gobierno que presentara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas y los progresos alcanzados en relación con las recomendaciones anteriores, y que incluyera toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos, a más tardar el 1.º de septiembre de 2024.

Gambia (ratificación: 2000)

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con preocupación de la elevada incidencia del trabajo infantil en el país y de las numerosas lagunas que persisten en la legislación.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas efectivas y en un plazo determinado para:

- introducir efectivamente, lo antes posible, la escolarización obligatoria hasta la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, establecida en 14 años;
- garantizar que se establezca por ley una edad mínima de admisión a programas de aprendizaje de al menos 14 años, tanto en la economía formal como en la economía informal, y que se introduzcan en la revisión del proyecto de ley de la infancia y el proyecto de ley del trabajo los tipos de actividades, el número de horas y las condiciones en las que los niños menores de 14 años pueden realizar trabajos ligeros;
- intensificar sus esfuerzos para garantizar que los inspectores del trabajo estén debidamente formados y dispongan de recursos suficientes para poder detectar los casos de trabajo infantil;
- garantizar la aplicación efectiva de las normas que prevén sanciones en caso de violación de las disposiciones sobre el empleo de niños y jóvenes;
- aplicar políticas estratégicas destinadas a abordar las causas fundamentales, los factores de riesgo y las circunstancias socioeconómicas que conducen o dan lugar a la explotación de los niños, y
- seguir colaborando con la OIT para poner la legislación y la práctica en conformidad con el Convenio.

La Comisión pidió al Gobierno que siguiera recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para garantizar la plena y rápida aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

La Comisión pidió asimismo al Gobierno que presentara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones arriba mencionadas antes del 1.º de septiembre de 2024.

Georgia (ratificación: 1993)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó a que el Gobierno adoptara, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, medidas efectivas para:

- modificar la Ley del Trabajo y la Ley sobre la Función Pública con objeto de dar plena expresión legislativa al principio de «igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor»;
- abordar eficazmente la persistente segregación horizontal y vertical que prevalece en el país, entre otras cosas mediante formación profesional específica, cuotas ocupacionales, incentivos y actividades de sensibilización;
- revisar periódicamente los salarios en los sectores en los que predominan las mujeres;
- aplicar mecanismos eficaces de observancia y detección;
- examinar los mecanismos de denuncia existentes para garantizar que los procedimientos sean fácilmente accesibles, eficaces y rápidos;
- proporcionar información detallada y completa sobre sus esfuerzos para formar y sensibilizar al público acerca del principio del Convenio;
- recopilar y analizar periódicamente datos estadísticos sobre el número de hombres y mujeres empleados, desglosados por sector económico y nivel profesional, y
- proporcionar a la Comisión de Expertos toda la información pendiente que haya solicitado.

La Comisión invitó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

Guinea (ratificación: 1961)

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión lamentó profundamente el deterioro de los derechos sindicales en el país.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que adoptara medidas efectivas y en un plazo determinado, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, para:

- anular las condenas dictadas contra Sekou Jamal Pendessa, secretario general del Sindicato Guineano de Profesionales de la Prensa (SPPG);
- garantizar que no puedan imponerse castigos que conlleven trabajo obligatorio, incluso como parte de una pena de prisión, a las personas que expresen determinadas opiniones políticas o manifiesten pacíficamente su oposición ideológica al orden establecido, incluso en el contexto de manifestaciones públicas pacíficas;
- adoptar las medidas necesarias, en particular revisando las disposiciones pertinentes del Código Penal y de la Ley de 23 de diciembre de 1991 sobre la Carta de los Partidos Políticos, para restringir el ámbito de aplicación de estas disposiciones con el fin de cumplir los requisitos del artículo 1, a) del Convenio, y

- proporcionar información sobre: i) todas las condenas dictadas en virtud de las disposiciones mencionadas, así como en relación con los presuntos actos que dieron lugar a las condenas y las sanciones impuestas, y ii) las sanciones específicas impuestas por infringir la prohibición de manifestarse en la vía pública.

La Comisión invitó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para abordar las cuestiones identificadas y a presentar la información solicitada a más tardar el 1.º de septiembre de 2024.

Japón (ratificación: 1965)

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

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota de la antigüedad del caso y de las discusiones previas que tuvieron lugar en el seno de la Comisión, la más reciente en 2018.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pidió al Gobierno, que considerara, de conformidad con el Convenio y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores:

- introducir nuevas mejoras en la situación y las condiciones laborales de los servicios de extinción de incendios;
- qué categorías de funcionarios de prisiones se consideran parte de la policía y, por lo tanto, están exentas del derecho de sindicación, y qué categorías no se consideran parte de la policía y tienen derecho de sindicación;
- con respecto a los empleados de los servicios públicos:
 - velara por que los procedimientos de la Autoridad Nacional del Personal (NPA) garanticen procedimientos de conciliación y arbitraje eficaces, imparciales y rápidos;
 - siguiera examinando detenidamente el sistema autónomo de relaciones laborales y buscara soluciones a las diversas trabas que lo dificultan, de conformidad con el Convenio, y
- revisara la Ley de la Función Pública Local y cualquier otra legislación conexas para garantizar que los trabajadores del sector público local gocen de los derechos y garantías establecidos en el Convenio.

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara una memoria a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2024, sobre los progresos realizados en las cuestiones mencionadas anteriormente.

Ecuador (ratificación: 1967)

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

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota de la antigüedad del caso y de las discusiones previas que tuvieron lugar en el seno de la Comisión, la más reciente en 2022. En este contexto, expresó su preocupación por que el Gobierno no hubiera aceptado hasta la fecha una misión de contactos directos o no hubiera recurrido a la asistencia técnica de la OIT, tal como había solicitado anteriormente la Comisión.

La Comisión deploró que el Gobierno no hubiera inscrito una delegación tripartita en la Conferencia, y tomó nota con preocupación del clima antisindical general que prevalecía en el país y que no conducía al libre ejercicio y al pleno disfrute de los derechos y libertades consagrados en el Convenio.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno del Ecuador a tomar medidas efectivas y urgentes a fin de:

- adoptar inmediata y efectivamente las medidas necesarias para determinar la culpabilidad y castigar a los autores del asesinato del Sr. Sandro Arteaga Quiroz;
- impedir la violencia en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de los sindicatos;
- garantizar que los sindicalistas puedan ejercer sus actividades en un clima libre de violencia, acoso e intimidación, y en el marco de un sistema que garantice el respeto efectivo de las libertades civiles y del derecho a la libertad sindical;
- garantizar que todos los trabajadores, sin distinción alguna, incluidos los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores de la economía informal, tengan el derecho de constituir sindicatos que estimen convenientes y de afiliarse a ellos en la legislación y en la práctica;
- enmendar, en plena consulta con los interlocutores sociales, las siguientes disposiciones legales para ponerlas en conformidad con el Convenio:
 - los artículos 443, 449, 452 y 459 del Código del Trabajo, que exigen un número excesivo de trabajadores para la constitución de asociaciones de trabajadores y limitan la posibilidad de crear sindicatos por rama de actividad;
 - el artículo 10, c) del Acuerdo Ministerial núm. 0130 de 2013 sobre los plazos obligatorios para convocar elecciones sindicales;
 - el artículo 459, 4) del Código del Trabajo, que exige tener la nacionalidad ecuatoriana para poder ser directivo sindical;
 - el artículo 459, 3) del Código del Trabajo, que permite que la directiva de un comité de empresa esté integrada por cualquier trabajador, esté afiliado a un sindicato, o no;
 - el artículo 11 de la Ley Orgánica Reformatoria que excluye a ciertas categorías de funcionarios del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a ellos;
 - las disposiciones de la Ley Orgánica Reformatoria que otorgan privilegios a los comités mayoritarios de servidores públicos y privan a todas las demás organizaciones de la posibilidad de defender los intereses de sus miembros;
 - el decreto núm. 193, que permite la disolución por vía administrativa de los sindicatos de funcionarios públicos, y

- adoptar todas las medidas posibles para registrar sin demora la Unión Nacional de Educadores (UNE).

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2024, sobre los progresos realizados y los resultados obtenidos en lo que respecta a todos los puntos arriba mencionados.

La Comisión invitó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para aplicar efectivamente todas las recomendaciones de la Comisión.

Kazajstán (ratificación: 2001)

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)

La Comisión tomó nota de la información escrita y oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con preocupación de diversas cuestiones relativas al funcionamiento eficaz del sistema de la inspección del trabajo en el país, debido a las numerosas restricciones a las facultades de los inspectores del trabajo, tales como las autorizaciones previas necesarias para llevar a cabo una inspección, las limitaciones al número de inspecciones que pueden realizarse, las limitaciones a las medidas que pueden adoptar los inspectores del trabajo cuando se enfrentan a condiciones de trabajo peligrosas y las limitaciones al alcance de las inspecciones.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas eficaces y en un plazo determinado para:

- contratar un número suficiente de inspectores del trabajo y proporcionarles suficientes recursos materiales, financieros y operativos para garantizar el buen funcionamiento de la inspección del trabajo;
- reforzar el papel de la inspección del trabajo trasladando y subordinando sus servicios bajo la autoridad de un órgano ejecutivo central, tal como recomendó la Comisión de Expertos de la OIT en 2018;
- garantizar que los inspectores del trabajo puedan llevar a cabo inspecciones de trabajo con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes, en cumplimiento de lo dispuesto en los Convenios;
- modificar los artículos 144, 3) y 4), 156, 2), 144, 13), 144-1, 144-2, 145, 146, 143, 3) y 151 del Código del Emprendedor, a fin de garantizar que los inspectores de trabajo estén facultados para realizar visitas a los establecimientos sin previo aviso, así como para llevar a cabo cualquier examen, prueba o investigación que consideren necesarios;
- indicar si, a raíz de la derogación del artículo 197 del Código del Trabajo y del artículo 147, 2) del Código del Emprendedor, los inspectores están ahora facultados para realizar visitas de inspección a cualquier hora del día y de la noche, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio;
- modificar la sección 141 del Código del Emprendedor para garantizar que los inspectores del trabajo puedan realizar las inspecciones de trabajo necesarias para garantizar la aplicación efectiva en consonancia con los Convenios;

- revisar la sección 50, 12) de la Ley de la Función Pública y las secciones 151 y 156 del Código del Emprendedor con el fin de garantizar que las investigaciones llevadas a cabo por los inspectores de trabajo no se vean limitadas en su alcance o invalidadas, y que no se impongan sanciones disciplinarias a los inspectores de trabajo autorizados por la legislación;
- modificar los artículos 136, 144-1 y 144-2 del Código del Emprendedor para garantizar que los inspectores del trabajo estén facultados para adoptar medidas con fuerza ejecutiva inmediata y puedan iniciar procedimientos judiciales sin emitir una advertencia previa, cuando sea necesario;
- garantizar que los inspectores del trabajo no encuentren obstáculos indebidos durante el desempeño de sus funciones, modificando el artículo 12 del Código del Emprendedor, y
- garantizar la elaboración y publicación de un informe anual sobre la labor de los servicios de inspección en el que se traten todos los temas enumerados en el artículo 21 del Convenio núm. 81 y en el artículo 27 del Convenio núm. 129, y comunicarlo a la OIT.

La Comisión pidió al Gobierno que, antes del 1.º de septiembre de 2024, envíe una memoria sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la Comisión y que proporcione toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos.

México (ratificación: 1952)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Al tiempo que acogió con agrado las propuestas legislativas formuladas por el Gobierno para cumplir el Convenio, la Comisión tomó nota de que estas reformas seguían requiriendo un examen exhaustivo a fin de garantizar el pleno cumplimiento del Convenio.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a:

- realizar un estudio exhaustivo sobre el empleo y los salarios en el país, incluidas las disparidades salariales, teniendo en cuenta factores como las competencias, las responsabilidades, las tareas y las condiciones de trabajo, con independencia del puesto de trabajo, y libre de cualquier estereotipo de género;
- dar plena expresión legislativa al principio de igual remuneración por «trabajo de igual valor» establecido en el Convenio;
- promover y establecer mecanismos efectivos de detección y control del cumplimiento a fin de garantizar que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor se aplique en la práctica, y
- recopilar información estadística para analizar con más detenimiento el cumplimiento del Convenio en la práctica y la brecha de remuneración entre hombres y mujeres.

La Comisión invitó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT a fin de garantizar el cumplimiento de sus obligaciones derivadas del Convenio en la legislación y en la práctica.

G. Adopción del Informe y observaciones finales

188. La Comisión aprobó su informe en su tenor enmendado.

189. Miembros trabajadores: La adopción del Informe General marca el final de los trabajos de nuestra Comisión. En el transcurso de nuestros trabajos hemos mantenido debates francos, intensos, pero también fructíferos. Las conclusiones que hemos adoptado para el Estudio General y los casos individuales así lo atestiguan. Además, nos gustaría volver sobre algunas de las cuestiones que planteamos durante nuestros debates.

190. Los miembros trabajadores siguen valorando sus intercambios con la Comisión de Expertos pero, como siempre hemos dicho, este foro no debe convertirse en un pretexto para cuestionar a la Comisión de Expertos. El diálogo constructivo entre los órganos de control debe cumplir ciertas condiciones. Entre ellas figura, en primer lugar, el respeto de la independencia y la autonomía de cada órgano. La Comisión de Expertos tiene la libertad de elegir las formas de diálogo que entabla con los Gobiernos, siempre y cuando se ajusten al marco de su mandato. Los miembros trabajadores constatan que este es el caso.

191. También debemos subrayar el carácter específico de la Comisión de Expertos y de nuestra Comisión. El objetivo de nuestra Comisión es extraer conclusiones de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Para ello, entabla una discusión de carácter político que desemboca después en conclusiones consensuadas. Este diálogo puede, según las circunstancias, reflejar convergencias, pero a veces también divergencias. Por eso el trabajo de la Comisión de Expertos es esencial para nuestra labor. Nos proporciona un análisis técnico y objetivo que constituye un punto de referencia esencial para nuestros debates.

192. Por otra parte, observamos que algunas personas han criticado a la Comisión de Expertos por tomarse demasiadas libertades a la hora de hacer comentarios generales sobre determinadas cuestiones, como el cumplimiento de las normas en las cadenas de suministro. Por el contrario, consideramos que la Comisión de Expertos tiene el cometido de llamar la atención sobre los temas que considera dignos de interés. Es muy útil para los mandantes contar con una visión general de ciertos temas que la Comisión de Expertos encuentra de manera recurrente en el curso de su trabajo.

193. Los miembros empleadores han sugerido asimismo que la Comisión de Expertos se abstenga de exponer ciertas interpretaciones. Por un lado, se aceptan en principio las interpretaciones de la Comisión de Expertos, pero en cuanto son contrarias a las opiniones de los miembros empleadores, estos piden a la Comisión de Expertos que reconsidere sus comentarios. Se trata de una contradicción flagrante. La credibilidad del sistema de control no puede tolerar este tipo de ambigüedad.

194. Retomaremos ahora nuestro debate sobre las empresas sostenibles. Los miembros trabajadores deseamos reafirmar que las empresas son un medio importante para promover el trabajo decente. De ello se deduce que, como cualquier medio, debe servir a un propósito y no pretender situarse en un plano de igualdad con el fin perseguido. El fin de la OIT es proteger los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de vida. Los miembros trabajadores no llegan a este convencimiento a partir de lo que pueda decir un u otro órgano de control. Esta convicción procede del mandato de esta Organización y del contenido de las normas elaboradas en su seno. Exigir que la Comisión de Expertos preste también atención a

las necesidades de las empresas equivale a pedir a dicho órgano que dé un salto hacia lo desconocido. Además, es pedirle que lleve a cabo una tarea que no le compete, ya que cualquier consideración de estos elementos se realiza en el momento de la adopción de la norma y no en la fase de control. La misión de la Comisión de Expertos no es agradar ni complacer a uno de los mandantes. Tampoco tiene que comprometerse con un u otro grupo, sino que debe seguir desempeñando su tarea a conciencia y con imparcialidad.

- 195.** Estos debates no deben impedirnos ver los puntos sobre los que existe un amplio consenso en el seno de nuestra Comisión. Por ejemplo, los miembros trabajadores han tomado nota con gran satisfacción de las declaraciones de los miembros empleadores sobre su compromiso con la libertad sindical. La autonomía y la independencia de las organizaciones que representan a los empleadores y a los trabajadores son la piedra angular del tripartismo. En su intervención ante nuestra Comisión, la representante de la Comisión de Expertos se expresó en el mismo sentido, subrayando la importancia fundamental que reviste dicha libertad. Tenemos la responsabilidad de construir a partir de esta constatación común. En términos más generales, nos gustaría reiterar nuestra propuesta formulada durante la discusión general. Convendría que nuestros futuros debates con la Comisión de Expertos se basaran en cuestiones en las que nuestras respectivas Comisiones estén de acuerdo y que examináramos juntos cómo dar seguimiento a nuestras posturas coincidentes. Por último, queremos agradecer a la Oficina su reacción a nuestra propuesta de dar mayor visibilidad al trabajo de seguimiento de las conclusiones y estamos dispuestos a continuar el diálogo sobre este tema. Se trata de un nuevo ámbito que nos permite enfocar nuestro trabajo desde otro ángulo.
- 196.** No quisiéramos terminar sin antes manifestar nuestra gratitud. Los miembros trabajadores, expresamos nuestro más sincero agradecimiento: al Presidente de nuestra Comisión que ha dirigido nuestras labores con gran sensibilidad; al Ponente por su esmerado trabajo; a toda la Secretaría por su inmensa contribución, especialmente a la representante del Secretario General, la Sra. Corinne Vargha, y a sus adjuntos, la Sra. Karen Curtis y el Sr. Horacio Guido; a los intérpretes y al servicio audiovisual; a los delegados que han participado en nuestras discusiones por sus aportaciones, y a mi interlocutor empleador, Sr. Moyane, quien, a pesar de las dificultades, ha tendido la mano para dialogar. También me gustaría agradecer a los miembros de nuestro grupo por su participación activa y su solidaridad, en particular a las personas que han aceptado actuar como portavoces en la discusión de determinados casos. Me gustaría mencionar a: Paola, Marta, Nina, Mikyung, Tjalling, Stephen, Clare, Alejandra, Amal y Jocelyne. Además, agradecemos a todos nuestros colaboradores directos, los de la Confederación Sindical Internacional (CSI), y también los de la Oficina de la OIT de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) por su apoyo.
- 197. Miembros empleadores:** Los miembros empleadores respaldan el informe de la Comisión y recomiendan su adopción. Nos alegramos de que la Comisión haya podido concluir sus trabajos a tiempo, gracias a la disciplina y la colaboración de todos los delegados. En particular, agradecemos a nuestro Presidente por la eficaz gestión del tiempo que ha realizado. La Comisión ha demostrado una vez más su capacidad para mantener un diálogo tripartito orientado a la obtención de resultados y adoptar conclusiones en todos los casos que se han debatido. Por lo que respecta al debate de los 24 casos individuales y a la sesión especial, los miembros empleadores observaron con satisfacción que la mayoría de los Gobiernos participaron de forma constructiva en el proceso y expresaron su compromiso de colaborar con la Oficina con vistas a abordar las cuestiones de cumplimiento examinadas por la Comisión.
- 198.** Para empezar, los miembros empleadores quieren volver sobre un punto que se expuso al comienzo de la reunión de la Comisión acerca de los casos relativos al Convenio núm. 87.

Creemos firmemente que, con vistas a respetar y proteger la integridad de los procedimientos ante la Corte Internacional de Justicia, la Comisión de Expertos debería haber suspendido sus recomendaciones relativas al derecho de huelga de modo que este tema hubiera quedado excluido de nuestros debates. Lamentamos que no haya sido así.

- 199.** Asimismo, hacemos una vez más un llamamiento a la Comisión de Expertos para que tenga debidamente en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles en sus evaluaciones del cumplimiento de las normas, con objeto de garantizar el equilibrio y la aceptación de sus recomendaciones. Debe reconocerse debidamente este importante elemento, destacado en la Declaración del Centenario de la OIT, al fomentar, aplicar y supervisar las normas de la OIT. La persistente opinión expresada por algunos miembros de que la OIT solo existe para proteger a los trabajadores es desafortunada. No habría derechos de los trabajadores a proteger si no hubiera empresas sostenibles que crearan puestos de trabajo para ellos.
- 200.** Deseamos aprovechar esta oportunidad para alentar a los miembros de la Comisión, a la Comisión de Expertos y a la Oficina a seguir cooperando con vistas a aumentar la transparencia, la eficacia, el equilibrio, la pertinencia y la gobernanza tripartita del sistema de control de normas de la OIT desde la buena fe y con una actitud constructiva. A este respecto, destacamos algunas propuestas.
- 201.** En primer lugar, la transparencia: en lo que respecta a la determinación de los casos con doble nota a pie de página, los miembros empleadores agradecerían una mayor transparencia sobre los criterios seguidos en cada caso por la Comisión de Expertos para llegar a esa decisión. En particular, nos gustaría que la Comisión de Expertos explicara con más detalle las razones por las que un caso ha sido objeto de doble nota a pie de página e incluyera dicho razonamiento en su Informe General. Esto propiciaría no solo una mayor transparencia, sino que garantizaría también que los criterios objetivos se respeten fielmente y se apliquen de forma coherente. La lista de países debería estar equilibrada entre convenios fundamentales y técnicos y en cuanto a representación geográfica y nivel de desarrollo del país.
- 202.** En segundo lugar, los casos de progreso: en lo que respecta a la lista de casos, los miembros empleadores desean subrayar una vez más la importancia de incluir casos de progreso junto a los relativos al incumplimiento de los convenios. Lamentablemente, en esta reunión no se ha incluido ningún caso individual de progreso. Creemos que la lista final de casos no debería convertirse o percibirse como una «lista negra» en la que los Gobiernos temen aparecer. Esto no se ajusta a la lógica de la labor de esta Comisión. Como ya hemos resaltado al inicio de esta reunión, la Comisión no es un tribunal donde se condene a los Gobiernos por su falta de cumplimiento de los convenios y de las obligaciones que estos conllevan, sino más bien un foro para entablar un diálogo tripartito constructivo con miras a determinar la mejor manera de avanzar hacia el cumplimiento de los compromisos que los Gobiernos han contraído al ratificar los convenios de la OIT. Consideramos que prestar más atención a los casos de progreso sería una gran ocasión para que la Comisión mostrara las buenas prácticas de los Estados Miembros de la OIT en la aplicación de las normas internacionales del trabajo y para elogiar, sobre una base tripartita, los esfuerzos fructíferos de los Gobiernos por mejorar su cumplimiento de los convenios ratificados. Este punto es especialmente importante para los miembros empleadores y estamos a favor de incluir e incluso aumentar la proporción de casos de progreso en la lista corta de países.
- 203.** En lo que respecta la discusión de los casos individuales nos gustaría hacer hincapié en dos puntos: i) los miembros empleadores lamentaron observar que, durante la discusión, se formularon varios comentarios recriminatorios designando determinados casos como «casos de los empleadores» o «casos de los trabajadores». Deseamos dejar claro que estas

observaciones no resultan de mucha utilidad para nuestra discusión y deberían evitarse en el futuro. La lista final está respaldada por el consenso alcanzado entre los miembros trabajadores y los miembros empleadores, ya que representa el resultado de las negociaciones entabladas entre ellos. La razón por la que un caso se discute en la reunión es porque ambos grupos consideran que merece una discusión tripartita, y ii) los miembros empleadores observan que varias intervenciones que tuvieron lugar durante la discusión de casos individuales, especialmente por parte de ciertas organizaciones no gubernamentales, se alejaban del ámbito de los problemas y cuestiones atinentes al caso. Habida cuenta del escaso tiempo disponible durante las dos semanas disponibles para debatir los 24 casos en la Comisión, es esencial que la discusión se centre en las cuestiones que son objeto de examen, evitando tratar otros asuntos ajenos al caso.

- 204.** En cuanto a la credibilidad de la labor de la Comisión y las normas de la OIT: Consideramos que nuestras conclusiones deben reflejar fielmente la gravedad de los casos examinados. Los miembros trabajadores y los empleadores deben seguir colaborando para perfeccionar este aspecto. Es importante para la credibilidad de nuestra Comisión y el impacto que pretendemos conseguir a través de esta. Además, recordamos la Declaración conjunta del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores de 2015, según la cual la Comisión «debe adoptar conclusiones breves, claras y precisas. Debe indicarse clara e inequívocamente lo que se espera de los [G]obiernos para aplicar mejor los convenios ratificados. Las conclusiones también podrían recoger medidas concretas acordadas con los [G]obiernos para hacer frente a los problemas de cumplimiento. Asimismo deben reflejar las recomendaciones consensuadas. De no haber consenso, no habrá conclusiones. Las opiniones divergentes pueden recogerse en las actas de la [Comisión]». En este sentido, debe evitarse cualquier comentario extenso y la mera repetición de las observaciones de la Comisión de Expertos y la atención debe seguir centrándose en las medidas concretas que se esperan del gobierno en cuestión.
- 205.** Acerca del seguimiento de las conclusiones de la Comisión, queremos destacar la relevancia de este aspecto. Las conclusiones representan el consenso tripartito sobre las cuestiones relativas al cumplimiento y, por tanto, definen y limitan el mandato de las misiones de asistencia técnica y de seguimiento de la Oficina correspondientes. Con este espíritu, los especialistas de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) deberían participar sistemáticamente en dichas actividades de seguimiento para prestar asistencia a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los respectivos países, a efectos de contribuir a la resolución de las cuestiones relativas al cumplimiento, teniendo en cuenta las necesidades de dichas organizaciones. Los informes sobre la asistencia técnica prestada y las misiones realizadas deberían estar disponibles en línea en un plazo razonable.
- 206.** En cuanto al papel de la Oficina: nunca se insistirá lo suficiente en el papel clave que desempeña la Oficina a la hora de ayudar a los países a dar un mejor cumplimiento a sus obligaciones relacionadas con las normas. Confiamos en que siga haciéndolo de forma equilibrada y realista, en consulta con la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la CSI, en su calidad de secretarías de los empleadores y de los trabajadores.
- 207.** Creemos firmemente que estas propuestas podrían mejorar aún más la pertinencia y la aceptación del mecanismo de control regular de las normas de la OIT. Esperamos poder discutir estas propuestas con más detalle en las próximas consultas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión. A modo de conclusión, los miembros empleadores tomamos nota con satisfacción del desarrollo globalmente constructivo de la reunión de este año. Las discusiones se celebraron respetando los plazos en la mayoría de los casos, se alcanzó

el consenso siempre que fue posible y los desacuerdos, cuando existieron, se pusieron de relieve de manera respetuosa.

- 208.** Queremos concluir con unas palabras de agradecimiento y reconocimiento al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo por haber facilitado la celebración de esta reunión. Asimismo, damos las gracias en especial a nuestro Presidente por la ecuanimidad con la que ha dirigido las reuniones de la Comisión este año y por la manera tan eficaz de gestionar el tiempo. Asimismo, deseamos agradecer a los miembros empleadores, especialmente a Paul Noll, Annick Hellebuyck, Fernando Yllanes, Paul Mackay, Laura Giménez, Guido Ricci, Michael Congiu, Juliana Manrique, Jackie VanDerMeulen y Tala Khoury por su apoyo y asistencia en la preparación y presentación de nuestra posición sobre los casos individuales y el Estudio General. Agradecemos el inestimable apoyo de Rita Yip, Altea Rossi y Emilie Villet de la OIE; y de Christian Hess, María Ángeles Palmí Reig y Andrés Yurén de la ACT/EMP. Por último, pero no menos importante, damos las gracias al Vicepresidente trabajador Marc Leemans y a su equipo, así como a los representantes gubernamentales que participaron activamente en la Comisión para garantizar que nuestras discusiones fueran constructivas y productivas.
- 209. Miembro gubernamental, Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros** Los países candidatos Macedonia del Norte, Montenegro, Bosnia y Herzegovina y el país miembro de la AELC, Islandia, miembro del EEE, suscriben esta declaración. Quisiéramos empezar expresando nuestro sincero agradecimiento al Presidente de la Comisión por dirigir con eficiencia las discusiones y por su excelente gestión del tiempo. También quisiéramos hacer extensivo nuestro profundo agradecimiento a los Vicepresidentes y al Ponente por su espíritu constructivo, sus contribuciones y su eficiencia. Damos las gracias asimismo a la Oficina por su apoyo y orientación durante todas las sesiones.
- 210.** Acogemos con agrado las discusiones y el enfoque positivo y el compromiso de los mandantes en el proceso. Sin embargo, lamentamos profundamente que no todas las decisiones pudieran adoptarse por consenso este año, contrariamente a la práctica de larga data de nuestra Comisión. No obstante, nos complace haber alcanzado conclusiones concretas, que proporcionarán orientación sobre el camino a seguir con miras a aplicar efectivamente las normas internacionales del trabajo, tanto en la legislación como en la práctica.
- 211.** Creemos firmemente en la importancia fundamental de las normas internacionales del trabajo, su ratificación y el control efectivo, independiente y reconocido de su aplicación. Compartimos la opinión de que los derechos humanos, incluidas las normas internacionales del trabajo, son fundamentales para las relaciones entre las pueblos y las naciones.
- 212.** La Comisión es un pilar central del sistema de control de la OIT y plasma los valores esenciales de la OIT basados en el diálogo social y el tripartismo. Permite a todos los mandantes discutir la aplicación de los convenios de la OIT de una manera constructiva, respetuosa y tripartita.
- 213.** Valoramos enormemente el análisis y los conocimientos especializados de la Comisión de Expertos, que proporcionan una base sólida para la labor de nuestra Comisión. Valoramos y confiamos en la orientación ofrecida por la Comisión de Expertos, que ayuda a aplicar las normas internacionales del trabajo. Recordamos nuestro firme compromiso con la independencia, la objetividad y la imparcialidad de la Comisión de Expertos. Nos complace enormemente que la Comisión de Expertos continúe fortaleciendo su cooperación con los tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas con objeto de mejorar el cumplimiento efectivo de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. «Hacer efectivos los derechos laborales en cuanto que derechos humanos» es una de las prioridades de la Coalición Mundial para la Justicia Social, iniciativa firmemente apoyada por la Unión Europea y sus Estados miembros. A través del Plan de acción de la Unión Europea para los derechos humanos

y la democracia también ponemos más énfasis en los derechos humanos, incluidos los derechos laborales.

214. Concedemos un gran valor al Estudio General de la Comisión de Expertos. Nos ayuda a analizar las dificultades que se plantean para la aplicación de normas y a identificar maneras de superarlas. Los sistemas de administración e inspección del trabajo se han enfrentado a grandes retos durante las crisis económicas recientes y la pandemia de COVID-19 y acogemos con agrado el Estudio General tan oportunamente presentado este año sobre el tema y sus recomendaciones de mejoras.
215. Celebramos que las conclusiones de la Comisión estén más orientadas a la acción. Proporcionan orientación a los mandantes y fomentan el compromiso de los Estados Miembros de la OIT. Alentamos a los Estados Miembros a cumplir al máximo las conclusiones, cuando proceda con la asistencia técnica de la OIT, que también puede conllevar misiones. Continuaremos apoyando plenamente y reforzando el sistema de control de la OIT, ya que seguimos convencidos de que este es uno de los elementos más amplios y valiosos del orden multilateral basado en normas. Esperamos con interés la cooperación constructiva con la Oficina de la OIT y los mandantes tripartitos en el seguimiento de las conclusiones de la Comisión.
216. **Presidente:** Antes de concluir los asuntos oficiales de nuestra Comisión, permítanme compartir algunas reflexiones personales sobre el increíble viaje que hemos emprendido juntos. Cuando nos embarcamos en nuestra misión, el lunes 3 de junio, teníamos ante nosotros un panorama lleno de complejos retos en diversas regiones del mundo. Aquel día, cuando izamos las velas, me di cuenta de que el rumbo no siempre sería llano y que tendríamos que navegar por las aguas a veces difíciles de los puntos de vista divergentes.
217. La tarea que hoy concluimos, y que hemos llevado a cabo incansablemente —y subrayo incansablemente— durante los últimos diez días, es una importante oportunidad para recordarnos, una vez más, el objetivo que ha dado sentido a nuestras acciones. Puede que algunas de nuestras discusiones hayan sido de carácter más bien técnico, pero el objetivo que ha guiado nuestros debates ha sido siempre el mismo. Nuestro viaje juntos ha puesto de relieve la singularidad y la importancia crucial del sistema de control de la OIT, y de esta Comisión como parte del mismo, para movilizar y ayudar a los Estados Miembros a cumplir sus obligaciones internacionales con el fin de mejorar la vida laboral de la gente corriente en todo el mundo. El ejemplo de mi propio país, que compartí con ustedes durante mi discurso de apertura hace dos semanas, lo ilustra claramente.
218. Como todos sabemos, la singular estructura tripartita de la OIT se estableció sobre la base del diálogo social. Por lo tanto, lamento que, a pesar de la práctica bien establecida de esta Comisión de adoptar decisiones por consenso, así como de los prolongados intentos de los Vicepresidentes y míos por buscar la convergencia y la flexibilidad, no todas las conclusiones hayan podido adoptarse por consenso. A pesar de ello, celebro que las conclusiones de este año vuelvan a estar orientadas a la acción y sean ambiciosas y viables. Uno de los grandes placeres de desempeñar esta función ha sido conocer a fondo la OIT y su estructura tripartita. También he tenido la oportunidad de conocer a muchos otros mandantes, trabajadores y empleadores, así como a mis compañeros delegados gubernamentales de diferentes regiones. Describiría este entorno especial de la OIT como una familia, cuyos miembros pueden tener visiones u opiniones diferentes, pero se comprometen a trabajar duro juntos y a apoyarse mutuamente. Llevaré conmigo esta experiencia el resto de mi carrera.
219. Cada uno de ustedes ha desempeñado un papel fundamental como miembro de este equipo. Por ello, antes de dar por concluidos nuestros trabajos, quisiera expresar mi gratitud a todos

los distinguidos miembros de la Comisión por su constructiva y comprometida participación en los trabajos. Un agradecimiento especial al Grupo Gubernamental por haberme nombrado capitán en este viaje y por haberme apoyado en todo momento. Mi más sincero agradecimiento a los Vicepresidentes, Sr. Marc Leemans, de los miembros trabajadores, y Sr. Kaizer Moyane, de los miembros empleadores, por su energía y profesionalidad en el desempeño de su labor. Hago extensivo mi agradecimiento a quienes han actuado como portavoces de sus grupos por su espíritu constructivo y sus aportaciones. Gracias por hablar en nombre de quienes no pueden hacerse oír. Permítanme también dar las gracias al Sr. Abdelkrim Siyoucef, Ponente de esta Comisión, por su asistencia y cálido apoyo durante todas las sesiones.

- 220.** También debemos expresar nuestra gratitud y especial reconocimiento a los intérpretes y traductores por hacer posible que nos entendamos, así como a las personas encargadas del apoyo técnico que se encuentran en esta sala y también en el sexto piso, que han sido el ancla que ha mantenido firme nuestro barco. Gracias por vuestro duro trabajo entre bastidores. Quisiera dar las gracias a mi propia delegación por su apoyo incondicional y por haber realizado una gran labor durante esta Conferencia Internacional del Trabajo, lo que me ha permitido dedicarme plenamente a presidir esta Comisión. Mi especial agradecimiento a la Sra. Joanna Žeber, Ponente de la Comisión el año pasado y *spiritus movens* de esta presidencia. Su apoyo y sus consejos han sido inestimables para mí. Por último, en este viaje, la Oficina Internacional del Trabajo, en particular el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, ha sido nuestro faro. Quisiera agradecer especialmente el trabajo realizado por la Oficina, que ha brindado su inmenso apoyo y orientación a lo largo de estas dos semanas, y mucho antes del inicio de los trabajos de nuestra Comisión. Quisiera asegurarles, porque lo he comprobado personalmente durante los trabajos de nuestra Comisión, que el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, concretamente la Sra. Rosinda Silva y el Sr. Carlos Magalhaes, bajo la hábil dirección de la Directora del Departamento, Sra. Corinne Vargha, pone todas sus competencias al servicio de esta Comisión para que pueda desempeñar su papel central en el marco constitucional de la OIT.
- 221.** Me invade un profundo sentimiento de orgullo y de satisfacción por lo que hemos conseguido. Espero que estas actividades, todos vuestros esfuerzos y todo vuestro trabajo, sigan estando al servicio de la dignidad del trabajo humano y del auténtico progreso de la humanidad. Juntos, hemos navegado por aguas difíciles y hemos llegado a un destino cargado de significado.

Ginebra, 13 de junio de 2024

(Firmado) Sr. Łukasz Różycki
Presidente

Sr. Abdelkrim Siyoucef
Ponente

Anexo I

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 3 de mayo de 2024

► Trabajos de la Comisión

I. Trabajo de la Comisión

1. El presente documento contiene información sobre la forma en que se efectúan los trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas (en adelante, «la Comisión»); y se somete a la adopción de la Comisión al inicio de sus labores en cada reunión de la Conferencia ¹. El documento refleja los resultados de las discusiones y de las consultas tripartitas informales que han tenido lugar, desde 2002, sobre los métodos de trabajo de la Comisión, en particular sobre las siguientes cuestiones: la elaboración de la lista de casos individuales que la Comisión debe examinar, la preparación y adopción de las conclusiones relativas a estos casos individuales, la gestión del tiempo y el respeto de las reglas parlamentarias de decoro.
2. Este documento tiene en cuenta los resultados de las últimas consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión, celebradas el 25 de marzo de 2024. Estas consultas confirmaron las decisiones adoptadas en 2023 de retomar ciertas medidas que se habían implementado para responder a las circunstancias excepcionales de la pandemia de COVID-19 y que contribuyeron al buen desarrollo de las labores de la Comisión.

II. Mandato y composición de la Comisión, procedimiento para las votaciones e informe a la Conferencia

3. De conformidad con su mandato, definido en el artículo 10, párrafo 1, del Reglamento de la Conferencia, la Comisión está encargada de examinar:
 - a) el cumplimiento por los Miembros de sus obligaciones de comunicar informaciones y memorias en virtud de los artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución;
 - b) los casos individuales relativos a las medidas adoptadas por los Miembros para dar efecto a los convenios en que sean parte, y
 - c) la legislación y la práctica de los Miembros respecto de los convenios en que no sean parte y las recomendaciones, elegidos por el Consejo de Administración (Estudio General).

¹ Desde 2010, el presente documento se anexa al Informe General de la Comisión.

4. De conformidad con el artículo 10, párrafo 2, del Reglamento de la Conferencia, la Comisión también examinará los informes transmitidos por el Consejo de Administración a la Conferencia con miras a su examen por la Comisión.
5. De conformidad con el artículo 10, párrafo 3, no se podrán someter resoluciones a la Comisión de conformidad con el artículo 41.
6. De conformidad con el artículo 10, párrafo 4, la Comisión presenta un informe a la Conferencia. Desde el año 2007, en atención a los deseos formulados por los mandantes de la OIT, el informe de la Comisión ha sido publicado en las Actas Provisionales de la Conferencia y en una publicación separada para mejorar la visibilidad de las labores de la Comisión.
7. Las cuestiones relacionadas con la composición de la Comisión, el derecho de participar en sus labores y el procedimiento de votación están reguladas por la parte 4 del Reglamento de la Conferencia.
8. Cada año, la Comisión elige los miembros de su Mesa: Presidencia y Vicepresidencias, así como el/la Ponente.

III. Documentos de trabajo

A. Informe de la Comisión de Expertos

9. El documento de trabajo de base de la Comisión es el informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Informe III (Partes A y B)), impreso en dos volúmenes.
10. El Informe III (Parte A) contiene, en su primera parte, el Informe General de la Comisión de Expertos, así como, en su segunda parte, las observaciones de dicha Comisión relativas a la presentación de memorias, la aplicación de los convenios ratificados y la obligación de someter los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes. Al inicio del Informe figura un índice de los comentarios agrupados por convenio y por país. Además de las observaciones contenidas en su Informe, la Comisión de Expertos ha formulado, como en años anteriores, solicitudes directas que la Oficina comunica a los Gobiernos interesados en nombre de la Comisión ².
11. El Informe III (Parte B) contiene el Estudio General de la Comisión de Expertos sobre un grupo de convenios y recomendaciones decidido por el Consejo de Administración.

B. Resúmenes de las memorias

12. En su 267.^a reunión (noviembre de 1996), el Consejo de Administración aprobó nuevas medidas de racionalización y simplificación de las disposiciones relativas a la presentación por el Director General a la Conferencia de los resúmenes de las memorias presentadas por los Gobiernos en virtud de los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución ³. Las personas que deseen consultar las memorias y obtener copias de las mismas pueden dirigirse a la secretaría de la Comisión.

² Véase el [párrafo 102](#) del Informe General de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte A), Conferencia Internacional del Trabajo, 112.^a reunión, 2024. Una lista de las solicitudes directas se puede encontrar en el anexo VII del Informe III.

³ Véase el Informe de la Comisión de Expertos, Informe III (Parte A), anexos I, II, IV, V y VI, e Informe III (Parte B), anexo II.

C. Otras informaciones

- 13.** Durante el transcurso de las labores de la Comisión, la secretaría prepara documentos (referenciados como «documentos D»), que se ponen a disposición ⁴ en la [página web](#) de la Comisión y conciernen:
- a) las informaciones sobre las memorias y datos que llegaron a la Oficina Internacional del Trabajo desde la última reunión de la Comisión de Expertos; sobre la base de estas informaciones, se elabora la lista de los Gobiernos invitados a proporcionar información a la Comisión de la Conferencia debido a un incumplimiento grave de sus obligaciones de presentación de memorias u otras obligaciones relacionadas con las normas ⁵;
 - b) la información escrita facilitada por los Gobiernos a la Comisión de la Conferencia en respuesta a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, cuando estos Gobiernos están en la lista preliminar de casos o en la lista de casos individuales adoptada por la Comisión de la Conferencia ⁶.
 - c) la información escrita facilitada por los Gobiernos que han sido invitados a proporcionar información sobre los casos de incumplimiento grave de sus obligaciones de presentación de memorias u otras obligaciones relacionadas con las normas durante periodos determinados ⁷, y
 - d) la información escrita facilitada por los delegados para la discusión general ⁸.

IV. Discusión general

- 14.** De conformidad con su práctica habitual, la Comisión empieza sus labores con el examen de sus métodos de trabajo sobre la base del presente documento. Luego, la Comisión discute de los aspectos generales de la aplicación de los convenios y recomendaciones y del cumplimiento por los Estados Miembros de sus obligaciones derivadas de la Constitución de la OIT. Esta discusión se basa principalmente en el Informe General de la Comisión de Expertos.
- 15.** Durante las consultas tripartitas informales de marzo de 2024, se acordó mantener la práctica en virtud de la cual los delegados también pueden presentar información por escrito. La información recibida antes de la sesión correspondiente se publicará cuanto antes, en los tres idiomas oficiales si es posible, y se integrará en el informe final de la Comisión ⁹. También se decidió que, a modo de orientación, se podrían sugerir tiempos máximos de uso de la palabra sobre la base de los tiempos establecidos para la discusión del Estudio General.
- 16.** La Comisión proseguirá sus labores con una discusión sobre el Estudio General titulado «La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación». Este Estudio General

⁴ Los documentos D estarán disponibles únicamente en línea en la [página web de la Comisión](#).

⁵ Véase la parte V.

⁶ Véase la parte VI (suministro de información).

⁷ Véase la parte V.

⁸ Véase la parte IV.

⁹ En el informe de la Comisión se diferenciará la información presentada por escrito de la información presentada verbalmente.

se centra en el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158) ¹⁰.

17. Las consultas tripartitas informales de marzo de 2024 han confirmado el tiempo consagrado a la discusión del Estudio General que no se debería superar las cuatro horas, así como el aumento de los tiempos de palabra en relación con las observaciones iniciales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores, así como para los grupos gubernamentales ¹¹.

V. Casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas

18. Se invita a los Gobiernos a que presenten información sobre los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas durante un periodo determinado. Estos casos se tratan en una misma sesión de la Comisión. Los Gobiernos que hayan comunicado la información o las memorias solicitadas con anterioridad a dicha sesión no deberán presentarse ante la Comisión. La discusión de la Comisión, incluidas las explicaciones y dificultades mencionadas por los Gobiernos interesados, y las conclusiones adoptadas por la Comisión para cada criterio se recogen en su informe.
19. Las consultas tripartitas informales de marzo de 2024 han mantenido la posibilidad para los Gobiernos interesados de transmitir información por escrito con respecto a estos casos de incumplimiento, una semana antes de la fecha de la sesión consagrada, o sea a más tardar **el martes 28 de mayo de 2024**. Dicha información se publicará en los tres idiomas oficiales antes de la sesión.
20. Durante la sesión, los Gobiernos interesados podrán, si así lo desean, proporcionar información sobre los nuevos acontecimientos que se hayan producido, y a continuación los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores presentarán sus observaciones.
21. Cabe recordar que la Comisión determina los casos de incumplimiento grave sobre la base de los siguientes criterios ¹²:
 - no se ha proporcionado ninguna de las memorias sobre los convenios ratificados durante los dos últimos años o más;
 - las primeras memorias sobre convenios ratificados no se han proporcionado desde hace dos años por lo menos;
 - ninguna de las memorias sobre convenios no ratificados y sobre recomendaciones, exigidas en virtud de los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución, se ha proporcionado durante los últimos cinco años;

¹⁰ Conviene recordar que los temas de los estudios generales recientes han sido alineados con los objetivos estratégicos examinados en el marco de las discusiones recurrentes con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008).

¹¹ Véase la parte IX.

¹² Estos criterios fueron examinados por última vez por la Comisión en 1980 (véase *Actas Provisionales* núm. 37, Conferencia Internacional del Trabajo, 66.ª reunión, 1980, párr. 30).

- no se dispone de indicación alguna de que se hayan adoptado medidas para someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia durante sus últimas siete reuniones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución ¹³;
 - no se ha recibido ninguna información referente a todas o a la mayoría de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos, respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el periodo considerado, y
 - el Gobierno se ha abstenido de indicar, durante los tres últimos años, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina.
- 22.** En sus 88.^a y 89.^a reuniones (2017 y 2018), la Comisión de Expertos decidió establecer una nueva práctica consistente en realizar «llamamientos urgentes» en casos que cumplen ciertos criterios de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias ¹⁴. Ello también tiene por objeto señalar estos casos a la atención de la Comisión de la Conferencia, a fin de que se pueda llamar a los Gobiernos interesados a comparecer ante ella. Por consiguiente, en su reunión de noviembre-diciembre de 2023, la Comisión de Expertos hizo llamamientos urgentes a 11 países que no habían enviado las memorias solicitadas después de tres o más años ¹⁵. Se invitará a los países a los que se han enviado llamamientos urgentes a que proporcionen información a la Comisión en el momento de examinar los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias.

VI. Casos individuales

- 23.** La Comisión examina un cierto número de casos relativos a la aplicación de los convenios ratificados. Estos casos llamados «casos individuales» se seleccionan sobre la base de las observaciones publicadas en el informe de la Comisión de Expertos.

Lista preliminar

- 24.** Desde el año 2006, se ha instituido el envío previo a los Gobiernos de una lista preliminar de casos individuales relativos a la aplicación de los convenios ratificados que la Comisión podría examinar. Desde 2015, esta lista se pone a disposición treinta días antes de la apertura de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La lista preliminar es una respuesta a las solicitudes de los Gobiernos de ser informados con antelación, a efecto de poder preparar mejor una posible intervención ante la Comisión. La lista no puede de ninguna manera considerarse como definitiva, dado que la adopción de la lista definitiva es competencia exclusiva de la Comisión de la Conferencia. Durante las consultas tripartitas informales de marzo de 2019, se decidió que se daría la posibilidad a los Gobiernos que figuran en la lista preliminar de casos de proporcionar, si así lo desean, información por escrito a la Comisión. La información facilitada, sobre una base puramente voluntaria, solo deberá concernir acontecimientos recientes que aún no hayan sido examinados por la Comisión de Expertos.

¹³ Este periodo comienza con la 99.^a reunión (2010) y concluye con la 111.^a reunión (2023), habida cuenta de que la Conferencia no adoptó ningún convenio o recomendación en sus 97.^a (2008), 98.^a (2009), 102.^a (2013), 107.^a (2018), 109.^a (2021) y 110.^a (2022) reuniones.

¹⁴ Véanse los párrafos 9 y 10 del Informe General de la Comisión de Expertos, Informe III (Parte A), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, 2018.

¹⁵ Véanse los «comentarios generales», Sección I de la Parte II del Informe de la Comisión de Expertos, Informe III (Parte A).

Dicha información deberá ser transmitida en al menos uno de los tres idiomas de trabajo de la Oficina a más tardar dos semanas antes de la apertura de la reunión de la Conferencia ¹⁶ y, en la medida de lo posible, no deberá superar las 2 000 palabras. Una [plantilla](#) específica para la transmisión de dicha información está disponible en la página web de la Comisión.

Establecimiento de la lista de casos

- 25.** La lista de casos individuales se somete a la Comisión, para su adopción, después de que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores se hayan reunido para su discusión y adopción. En el marco de las consultas tripartitas informales mantenidas en marzo de 2024, se decidió que, tal y como el año pasado, este año la lista definitiva se podría adoptar en la primera sesión de la reunión de la Comisión, que se celebrará el lunes 3 de junio de 2024 por la tarde.
- 26.** A partir de la revisión realizada en 2015 de los criterios para la selección de los casos, la selección debería tomar en consideración, de manera equilibrada, los siguientes elementos:

- la naturaleza de los comentarios de la Comisión de Expertos, en particular la inclusión en dichos comentarios de notas de pie de página;
- la calidad y el alcance de las respuestas proporcionadas por el Gobierno o la ausencia de una respuesta de su parte;
- la gravedad y persistencia de las faltas en la aplicación del convenio;
- la urgencia de la situación considerada;
- los comentarios recibidos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- la naturaleza particular de la situación (si se trata de una cuestión no debatida hasta la fecha o si el caso presenta un enfoque interesante para la resolución de problemas de aplicación);
- las discusiones y conclusiones de la Comisión de la Conferencia en sus reuniones anteriores y, en particular, la existencia de un párrafo especial;
- la probabilidad de que la discusión del caso tenga un impacto tangible;
- el equilibrio entre los convenios fundamentales, los convenios de gobernanza y los convenios técnicos;
- el equilibrio geográfico, y
- el equilibrio entre los países desarrollados y los países en vías de desarrollo.

- 27.** Además, existe la posibilidad de examinar un caso de progreso tal como se hizo en 2006, 2007, 2008 y 2013 ¹⁷.
- 28.** Desde el año 2007, la praxis ha sido que, después de la adopción de la lista de casos individuales, los Vicepresidentes empleador y trabajador celebren una reunión informativa informal para los Gobiernos a fin de explicar los criterios en función de los cuales se efectuó la selección de los casos individuales.

Inscripción automática

- 29.** Desde el año 2010, la Oficina efectúa la inscripción automática de los casos incluidos en la lista definitiva sobre la base de un orden alfabético rotativo, siguiendo el orden alfabético francés. El modelo «A+5» ha sido elegido para garantizar una verdadera rotación de los países en la

¹⁶ Antes del lunes 20 de mayo de 2024.

¹⁷ Véanse los [párrafos 114 a 120](#) del Informe General de la Comisión de Expertos. Los criterios adoptados por la Comisión de Expertos para la determinación de los casos de progreso también se reproducen en el anexo II del presente documento.

lista. Este año la inscripción se iniciará con los países que comienzan con la letra «N». Los casos se dividirán en dos grupos: el primer grupo de países que será inscrito, siguiendo el orden alfabético mencionado, será el de aquellos a los que la Comisión de Expertos pidió que transmitiesen datos completos a la Conferencia («doble nota a pie de página») ¹⁸. A continuación, la Oficina inscribirá el segundo grupo, que estará constituido por los casos de los países que figuran en la lista definitiva, siguiendo el orden alfabético antes mencionado. La Oficina podrá ajustar esta práctica de programación teniendo en cuenta la complejidad de los casos, con objeto de garantizar una cierta previsibilidad para el Gobierno y los interlocutores sociales de los países concernidos ¹⁹.

- 30.** La información sobre el programa de trabajo de la Comisión y la fecha en la que se podrán examinar los casos se publicarán:

- a) en el *Boletín Diario* y la [página web](#) de la Comisión, y
- b) por medio de un documento D que contendrá la lista de casos individuales y el programa de trabajo para el examen de estos casos, que se pondrá a disposición de la Comisión tan pronto como sea posible después de la adopción de la lista de casos ²⁰.

Suministro de información

- 31.** Antes de su intervención oral ante la Comisión de la Conferencia, los Gobiernos podrán presentar información por escrito, que será resumida por la Oficina y puesta a disposición de la Comisión ²¹. Esta información deberá proporcionarse por escrito al menos dos días antes de la discusión del caso. Servirá para completar la intervención oral del representante gubernamental del país en cuestión. No deberá reproducir la información contenida en las declaraciones orales o cualquier otra información ya proporcionada por el Gobierno. Esta información escrita no deberá superar las cinco páginas en total.

Adopción de conclusiones

- 32.** Las conclusiones sobre los casos individuales son propuestas por los Vicepresidentes de la Comisión y presentadas a la Comisión por la Presidencia, para su adopción. Las conclusiones deben tener debidamente en cuenta los elementos planteados durante la discusión y la información proporcionada por el Gobierno por escrito. Las conclusiones deben ser breves y claras y especificar las medidas que se esperan de los Gobiernos. Pueden incluir referencias a la asistencia técnica que ha de proporcionar la Oficina. Las conclusiones deben reflejar recomendaciones consensuadas. Las opiniones divergentes se pueden reflejar en las actas de la Comisión.
- 33.** Las conclusiones sobre los casos examinados se adoptan durante sesiones especiales a estos efectos. Durante las consultas tripartitas informales mantenidas en marzo de 2024, se acordó que las conclusiones de todos los casos individuales continuarían a ser adoptadas al final de la reunión de la Comisión y que los proyectos de conclusiones se transmitirían a una persona

¹⁸ Véase el [párrafo 112](#) del Informe General de la Comisión de Expertos.

¹⁹ Los participantes en las consultas tripartitas de marzo de 2024 señalaron que los ajustes realizados en la planificación del examen de los casos habían sido útiles y habían permitido una buena gestión del tiempo.

²⁰ Desde 2010, este documento D se anexa al Informe General de la Comisión de Expertos.

²¹ Véase la parte III, C, ii).

designada por el Gobierno interesado dos horas antes de la adopción del texto ²². Durante la sesión, las conclusiones se visualizarán en la pantalla. Los representantes gubernamentales podrán intervenir después de que la Presidencia haya anunciado la adopción de las conclusiones.

34. De acuerdo con la decisión de la Comisión en 1980 ²³, la primera parte de su informe contendrá una sección titulada *Aplicación de los convenios ratificados*, en la que la Comisión señala a la atención de la Conferencia: i) los casos de progreso, donde los Gobiernos han introducido cambios en su legislación y práctica con miras a eliminar divergencias anteriormente discutidas por la Comisión; ii) ciertos casos especiales, que se mencionan en los párrafos especiales del informe, y iii) casos de falta continua durante varios años para eliminar graves deficiencias en la aplicación de los convenios ratificados que habían sido discutidos previamente, incluidos los «llamamientos urgentes» ²⁴.

VII. Participación en las labores de la Comisión

35. En relación con la abstención de un Gobierno de tomar parte en el debate relativo a su país, pese a las reiteradas invitaciones de la Comisión, se aplicarán las siguientes medidas, de conformidad con la decisión adoptada por la Comisión en la 73.^a reunión de la Conferencia (1987), en su forma enmendada en la 97.^a reunión de la Conferencia (2008) ²⁵, y se mencionará dicha abstención en la parte pertinente del informe de la Comisión:
- de conformidad con la práctica establecida, después de adoptar la lista de casos sobre los que los Gobiernos podrán ser invitados a facilitar información a la Comisión, esta invitará por escrito a los Gobiernos de los países interesados y el *Boletín Diario* mencionará los países en cuestión ²⁶;
 - tres días antes del final de la discusión de los casos individuales, la Presidencia de la Comisión pedirá al Secretario de la Conferencia que anuncie los nombres de los países cuyos representantes no hayan respondido todavía a la invitación, instándoles a que lo hagan lo antes posible, y
 - el último día de la discusión de los casos individuales, la Comisión examinará los casos en que los Gobiernos no hubieran respondido a la invitación. Dada la importancia del mandato otorgado a la Comisión en 1926, de proveer un foro tripartito para el diálogo en relación con cuestiones relevantes relativas a la aplicación de convenios internacionales del trabajo ratificados, la negativa de un Gobierno a participar en los trabajos de la Comisión constituye un obstáculo significativo para la consecución de los objetivos principales de la Organización Internacional del Trabajo. Por esta razón, la Comisión puede discutir sobre el fondo aquellos casos relativos a Gobiernos que se han registrado y están presentes en la Conferencia, pero que han decidido no presentarse ante la Comisión. El debate que tiene lugar en dichos casos se verá reflejado en la sección pertinente del informe, tanto la relativa a los casos individuales como en la sección relativa a la participación en los trabajos de la Comisión. En

²² Se prevé que las dos sesiones dedicadas a la adopción de las conclusiones de los casos individuales se celebren el miércoles 12 de junio por la tarde y el jueves 13 de junio por la mañana.

²³ Véase la nota al pie de página 12.

²⁴ Véase sección V.

²⁵ Véanse *Actas Provisionales* núm. 24, Conferencia Internacional del Trabajo, 73.^a reunión, 1987, párr. 33, y *Actas Provisionales* núm. 19, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.^a reunión, 2008, párr. 174.

²⁶ Esta información también figura en la página web de la Comisión.

el caso de los Gobiernos que no están presentes en la Conferencia, la Comisión no examinará el caso en cuanto al fondo, pero llamará la atención en su informe sobre las cuestiones puestas de relieve ²⁷. En ambos casos, se dará una importancia especial a las medidas adoptadas para reanudar el diálogo.

VIII. Actas literales (*verbatim*)

36. Durante las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión mantenidas en noviembre de 2018 y en marzo de 2019, se decidió que la discusión general, la discusión del Estudio General, así como la discusión de los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas, y la discusión de los casos individuales se reproducirán en formato de actas literales (*verbatim*). Cada intervención se reflejará *in extenso* en el idioma de trabajo utilizado por el orador o, en su defecto, el idioma escogido —inglés, francés o español— y los proyectos de actas literales estarán disponibles en línea en la página web de la Comisión ²⁸. De conformidad con la práctica de la Comisión, se aceptan enmiendas a los proyectos de actas literales de las sesiones precedentes antes de su adopción por la Comisión. La Presidencia anunciará claramente el tiempo de que disponen los delegados para presentar sus enmiendas cuando los proyectos de actas estén disponibles. Las enmiendas deberán señalarse con claridad en los documentos pertinentes y presentarse por vía electrónica ²⁹. A fin de evitar retrasos en la preparación del informe de la Comisión, no se podrán aceptar enmiendas una vez que los proyectos de actas hayan sido aprobados. En la medida en que los proyectos de actas literales reproducen *in extenso* las discusiones, las enmiendas se limitarán exclusivamente a corregir los errores de transcripción.
37. En cuanto a la estructura del informe de la Comisión, la primera parte del informe incluirá el acta literal de la discusión general, los resultados de la discusión del Estudio General, las conclusiones alcanzadas sobre los casos «automáticos» y los casos «individuales» —incluidos los párrafos especiales— así como las actas literales relativas a la adopción del informe y las observaciones finales. La primera parte del informe de la Comisión se someterá a la sesión plenaria de la Conferencia para su adopción en un solo documento, traducido en los tres idiomas.
38. La segunda parte del informe de la Comisión se compondrá de las actas literales (*verbatim*), en una versión trilingüe, de la discusión del Estudio General, de la discusión de los casos «automáticos» y de la discusión de los casos «individuales». Dichas actas literales se publicarán en línea en la página web de la Comisión a medida que se vayan adoptando. La segunda parte del informe de la Comisión se someterá a la sesión plenaria de la Conferencia para su adopción, únicamente en forma electrónica.

²⁷ En el caso de que un Gobierno no esté acreditado o registrado ante la Conferencia, la Comisión no discutirá el fondo del caso, pero llamará la atención en su informe sobre la importancia de las cuestiones planteadas. Se ha considerado que «ningún país debería prevalerse de la inclusión en la lista preliminar de casos individuales como motivo para no asegurar la presentación de sus poderes ante la Conferencia. Si un país que figura en la lista preliminar se inscribe después de la adopción de la lista definitiva, se le debería solicitar que proporcionara explicaciones» (véase *Actas Provisionales* núm. 18, Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, 2011, parte I/59).

²⁸ Estas nuevas modalidades resultan de las consultas tripartitas informales de marzo de 2016. Los delegados que intervendrán en un idioma que no sea el inglés, el francés o el español podrán indicar a la secretaría en qué idioma de trabajo debe reflejarse su intervención en el proyecto de actas literales (*verbatim*).

²⁹ Para obtener más detalles sobre el procedimiento de presentación de enmiendas a los proyectos de actas literales, véase el anexo III o póngase en contacto con la secretaría.

39. El informe completo (primera y segunda parte), traducido a los tres idiomas se publicará en línea treinta días después de su adopción por la Conferencia en sesión plenaria.

IX. Gestión del tiempo

40. Se hará todo lo posible para que las sesiones comiencen a la hora prevista y para que se respete el programa. En las consultas tripartitas informales de marzo de 2024, se ha decidido mantener los tiempos máximos de intervención establecidos en 2023, que fueron los mismos que los aplicados antes de la pandemia, con ciertos ajustes. Estos tiempos máximos de intervención son los siguientes.
- Para la discusión de los casos individuales:
 - quince minutos para el Gobierno cuyo caso se examine;
 - diez minutos para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
 - diez minutos para los miembros empleador y trabajador del país concernido respectivamente, que se distribuirán entre los diferentes oradores de cada grupo;
 - siete minutos para los grupos gubernamentales;
 - cinco minutos para los otros miembros ³⁰;
 - quince minutos para las observaciones finales del Gobierno cuyo caso se examine, y
 - diez minutos para las observaciones finales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.
 - Para la discusión general, y a modo de orientación:
 - veinte minutos para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
 - quince minutos para la representante del Secretario General, así como para la Presidencia de la Comisión de Expertos y del Comité de la Libertad Sindical;
 - doce minutos para las declaraciones de los grupos gubernamentales, y
 - cinco minutos para los otros miembros.
 - Para la discusión del Estudio General ³¹:
 - veinte minutos para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
 - doce minutos para los grupos gubernamentales;
 - cinco minutos para los otros miembros, y
 - diez minutos para las observaciones finales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.

³⁰ La Presidencia, en consulta con los demás miembros de la Mesa de la Comisión, podrá reducir este tiempo a tres minutos, por ejemplo, si la lista de oradores es muy larga. En tal caso, la Oficina intentará informar a los delegados inscritos en la lista de los oradores.

³¹ Estas modalidades resultan de las consultas tripartitas informales que tuvieron lugar en marzo de 2016, en abril de 2023 y en marzo de 2024.

41. Tanto para la discusión general como para la discusión del Estudio General, la Presidencia, en consulta con los demás miembros de la Mesa, podría decidir reducir los tiempos máximos de intervención de ser necesario (por ejemplo, si la lista de oradores es muy larga) teniendo en cuenta que la duración total de la discusión sobre el Estudio General no debería exceder cuatro horas. La Presidencia anunciará los tiempos máximos de intervención al inicio de cada sesión, que deberán ser estrictamente respetados.
42. Durante las intervenciones, el tiempo restante a disposición de los oradores se proyectará en la pantalla y será visible para todos los oradores. Una vez que se agote el tiempo atribuido, se interrumpirá al orador.
43. La lista de oradores también será visible en la pantalla. Los delegados que deseen hacer uso de la palabra deberán inscribirse lo antes posible en la lista de modo que la Oficina pueda establecer una lista de oradores 24 horas antes del examen de cada cuestión en la agenda de la Comisión. Los delegados acreditados en la reunión de la Conferencia e inscritos en la Comisión deberán solicitar su inscripción en la lista de oradores enviando al correo electrónico CAN@ilo.org el respectivo [formulario](#) disponible en la página web de la Comisión. Los tiempos de intervención se ajustarán en función del número de oradores inscritos en la lista. Los oradores que no se hayan inscrito con antelación podrán hacer uso de la palabra si el tiempo disponible lo permite. Además, durante las consultas tripartitas celebradas en marzo de 2024, se reiteró que ningún delegado podría inscribirse en la lista de oradores una vez iniciada la discusión de un caso individual.

X. Respeto de las reglas de decoro y rol de la Presidencia

44. Los delegados tienen la obligación de respetar ante la Conferencia el lenguaje parlamentario y las reglas de procedimiento generalmente aceptadas. Las intervenciones deberán referirse al tema en discusión evitándose toda referencia a cuestiones ajenas.
45. El rol de la Presidencia consiste en mantener el orden y asegurar que la Comisión no se desvíe de su objetivo fundamental de proveer un foro tripartito internacional para el debate pleno y franco en el marco del respeto y decoro esenciales para realizar progresos efectivos en el logro de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.

Anexo I

Criterios adoptados por la Comisión de Expertos para las notas al pie de página

Extractos del informe general de la Comisión de Expertos (112/III(A))

107. Como es habitual, la Comisión indica, mediante notas especiales (conocidas tradicionalmente como «notas a pie de página»), que figuran al final de los comentarios, los casos en los que, por la naturaleza de los problemas que plantea la aplicación de los convenios correspondientes, considera conveniente solicitar a los Gobiernos que faciliten una memoria antes de la fecha prevista, y, en ciertos casos, que transmitan información completa a la Conferencia en su próxima reunión de junio de 2024.
108. Para determinar los casos respecto de los cuales inserta notas especiales, la Comisión recurre a los criterios básicos que se describen a continuación, teniendo en cuenta las consideraciones generales siguientes. En primer lugar, estos criterios son indicativos. En el ejercicio de sus facultades discrecionales en lo que respecta a la aplicación de estos criterios, la Comisión también puede considerar las circunstancias específicas del país y la duración del ciclo de presentación de memorias. En segundo lugar, estos criterios son aplicables a los casos respecto de los cuales se solicita una memoria anticipada, a la que a menudo se hace referencia como «nota a pie de página simple», al igual que a los casos respecto de los cuales se solicita al Gobierno que comunique a la Conferencia información detallada, a la que se alude con frecuencia como «nota a pie de página doble». La diferencia entre estas dos categorías es de grado. En tercer lugar, un caso grave que justifique una nota especial para que se comunique información completa a la Conferencia (nota a pie de página doble), solo puede ser objeto de una nota especial para que se presente una memoria anticipada (nota a pie de página simple), en la medida en que haya habido una discusión reciente en la Comisión de la Conferencia. Por último, la Comisión señala que utiliza las notas a pie de página dobles por deferencia a las decisiones de la Comisión de la Conferencia en materia de determinación de los casos que desea discutir.
109. Los criterios que la Comisión tiene en cuenta son los siguientes:
 - la gravedad del problema; a este respecto, la Comisión destaca que una consideración importante es la necesidad de abordar el problema en el contexto de un convenio concreto y de tener en cuenta temas relacionados con los derechos fundamentales, la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como cualquier impacto adverso, incluso en el ámbito internacional, en los trabajadores y otras categorías de personas protegidas;
 - la persistencia del problema;
 - la urgencia de la situación; la evaluación de esa urgencia es necesariamente específica para cada caso, según criterios de derechos humanos estándar, como las situaciones o los problemas que suponen una amenaza para la vida, cuando es previsible un daño irreversible, y
 - la calidad y el alcance de la respuesta del Gobierno en sus memorias o la ausencia de respuesta a los asuntos planteados por la Comisión, especialmente los casos de claro y reiterado incumplimiento por parte de un Estado de sus obligaciones.
110. Además, la Comisión desea destacar que su decisión de no introducir una doble nota a pie de página en un caso que anteriormente ha sido señalado a la atención de la Comisión de la Conferencia no significa de ninguna manera que dicho caso sea considerado como un caso de progreso.
111. En su 76.^a reunión (noviembre-diciembre de 2005), la Comisión decidió que la identificación de los casos respecto de los cuales se solicitaba a los Gobiernos la comunicación de informaciones detalladas a la Conferencia, se hiciera en dos etapas: en primer lugar, el experto responsable inicialmente de un grupo concreto de convenios puede recomendar a la Comisión la inserción de notas especiales; en segundo lugar, habida cuenta de todas las recomendaciones formuladas, la Comisión adoptará, después de la discusión, una decisión final y colegiada, una vez examinada la aplicación de todos los convenios.

Anexo II

Criterios adoptados por la Comisión de Expertos para identificar los casos de progreso

Extractos del informe general de la Comisión de Expertos (112/III(A))

114. Tras su examen de las memorias enviadas por los Gobiernos, y con arreglo a su práctica habitual, la Comisión menciona en sus comentarios los casos en los que expresa su **satisfacción** o su **interés** por los progresos realizados en la aplicación de los convenios correspondientes.
 115. En sus 80.^a y 82.^a reuniones (2009 y 2011), la Comisión proporcionó las siguientes precisiones sobre el método general elaborado durante el transcurso de los años en relación con la identificación de los casos de progreso:
 - 1) La expresión de interés o satisfacción por la Comisión no significa que considere que el país en cuestión cumple de manera general las disposiciones del convenio. Por consiguiente, en el mismo comentario, **la Comisión puede expresar satisfacción o interés sobre una cuestión determinada mientras lamenta que**, desde su punto de vista, **otras cuestiones importantes** no se hayan abordado de manera satisfactoria.
 - 2) La Comisión desea hacer hincapié en que **solo se señala que se han realizado progresos en lo que respecta a una cuestión específica que se deriva de la aplicación del convenio y de la naturaleza de las medidas adoptadas por el Gobierno interesado.**
 - 3) La Comisión ejerce sus facultades discrecionales teniendo en cuenta la naturaleza particular del convenio, así como las circunstancias específicas del país.
 - 4) El hecho de señalar que se han realizado progresos puede tener relación con diferentes tipos de medidas adoptadas en la legislación, la práctica o las políticas nacionales.
 - 5) Si la satisfacción está relacionada con la adopción de legislación, la Comisión también puede considerar apropiadas las medidas de seguimiento para su aplicación práctica.
 - 6) En la identificación de los casos de progreso, la Comisión tiene en cuenta tanto la información transmitida por los Gobiernos en sus memorias como los comentarios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
 116. Desde que empezó a determinar los casos de satisfacción en su informe de 1964, la Comisión ha utilizado los mismos criterios generales. La Comisión expresa su satisfacción en los casos en los que, **tras los comentarios que ha formulado sobre una cuestión determinada, los Gobiernos han adoptado medidas, ya sea a través de la adopción de nueva legislación o de una enmienda a la legislación existente, o realizando un cambio significativo en la política o en la práctica nacional, logrando así un mejor cumplimiento de sus obligaciones en virtud de los convenios correspondientes.** Al expresar su satisfacción, la Comisión indica a los Gobiernos y a los interlocutores sociales que considera que se ha resuelto la cuestión específica. La razón para la identificación de los casos de satisfacción es doble:
 - dejar constancia de que la Comisión se congratula por las medidas positivas adoptadas por los Gobiernos en respuesta a sus comentarios, y
 - proporcionar un ejemplo a otros Gobiernos e interlocutores sociales que tienen que tratar asuntos similares.
- [...]
119. En lo que respecta a los casos de progreso, en 1979 se formalizó la distinción entre casos de satisfacción y casos de interés. En general, los casos de **interés** cubren **medidas que están lo suficientemente elaboradas para justificar la expectativa de lograr nuevos progresos en el futuro y respecto de las cuales la Comisión quisiera proseguir su diálogo con el Gobierno y los interlocutores sociales.** La práctica de la Comisión ha evolucionado de tal manera que, actualmente, los casos sobre los que expresa su interés también pueden englobar

diversas medidas. La consideración primordial es que las medidas contribuyan a la consecución general de los objetivos de un determinado convenio. Esto puede incluir:

- proyectos de legislación ante el Parlamento u otros cambios legislativos propuestos que se han presentado a la Comisión o puesto a su disposición;
- consultas realizadas en el seno del Gobierno y con los interlocutores sociales;
- nuevas políticas;
- desarrollo y realización de actividades en el marco de un proyecto de cooperación técnica, o tras la asistencia técnica o el asesoramiento de la Oficina;
- las decisiones judiciales, según el nivel del tribunal, la temática y la fuerza de tales decisiones en un determinado sistema jurídico, se considerarían normalmente como casos de interés, salvo que exista una razón convincente para señalar como caso de satisfacción una determinada decisión judicial, o
- la Comisión también puede señalar como casos de interés los progresos realizados por un estado, una provincia, un territorio, en el marco de un sistema federal.

Anexo III

Procedimiento de enmienda a los proyectos de actas literales (*verbatim*)

Con referencia a la parte VIII del documento, en la presente nota se facilita información sobre el procedimiento de enmienda a los proyectos de actas literales (*verbatim*). Debe tenerse en cuenta que las intervenciones de los delegados figuran *in extenso* en los proyectos de actas literales solamente en el idioma de trabajo que corresponda ¹ (inglés, francés o español). Los proyectos de actas literales se publicarán en línea, en la página web de la Comisión.

Valga recordar que, conforme a la práctica de la Comisión, las enmiendas a los proyectos de actas literales (*verbatim*) de sesiones anteriores se aceptarán **antes de que la Comisión los haya aprobado**. En cuanto esos proyectos se pongan a disposición de la Comisión, la Presidencia señalará claramente a los delegados los plazos en los que podrán presentar enmiendas.

En la medida en que los proyectos de actas literales (*verbatim*) reproducen *in extenso* las discusiones, las enmiendas se limitarán exclusivamente a corregir los errores de transcripción.

Se ruega a los delegados que remitan sus enmiendas a la secretaría por **vía electrónica** con control de cambios («*track changes*»), a la siguiente dirección: CAN@ilo.org. Con el fin de hacer enmiendas con control de cambios, los delegados están invitados a solicitar la «versión Word» del proyecto de acta literal (*verbatim*) enviando un correo electrónico a esta misma dirección.

Solo se aceptarán las enmiendas que hayan sido **remitidas desde la dirección electrónica** que el delegado haya facilitado en el momento de solicitar la palabra. La secretaría acusará recibo de la enmienda y podrá contactar con el delegado interesado cuando esta no cumpla los requisitos indicados en la Parte VIII del documento. Los delegados deberán especificar a qué proyecto de acta literal (*verbatim*) se refieren y señalar visiblemente los cambios que deseen introducir en él.

¹ Cuando los delegados se inscriban en la lista de los oradores, se les rogará que indiquen, en el caso de que vayan a expresarse en un idioma distinto de los idiomas de trabajo de la Oficina (español, francés o inglés), en cuál de estos desean que su intervención se refleje en los proyectos de actas literales (*verbatim*). También se les pedirá que faciliten una dirección electrónica y un número de teléfono.

Anexo II

Conferencia Internacional del Trabajo
112.ª reunión, Ginebra, 2024

► CAN/D.2

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 3 de junio de 2024

► Casos sobre los cuales los Gobiernos son invitados a comunicar informaciones a la Comisión

La lista de los 24 casos individuales sobre la aplicación de los convenios
ratificados se encuentra en este documento

**GOBIERNOS INVITADOS A PROPORCIONAR INFORMACIONES
A LA COMISIÓN**

PAÍS	NÚMERO DEL CONVENIO
ARGELIA	98
AUSTRALIA	122
CAMBOYA **	87
COLOMBIA	159
ECUADOR	87
EL SALVADOR	87
ESPAÑA	144
ESWATINI	87
FILIPINAS	87
GAMBIA	138
GEORGIA	100
GUINEA	105
JAPÓN	87
KAZAJSTÁN	81/129
MÉXICO	100
NICARAGUA	87
PAÍSES BAJOS – SINT MAARTEN	87
PARAGUAY **	81
PERÚ	169
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA POPULAR LAO	111
TÚNEZ	87
TÜRKIYE **	98
TURKMENISTÁN	105
UGANDA **	138

** Doble nota al pie de página

► Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Discusión sobre el Estudio General
y sobre la situación de ciertos países



► Actas

5B

Conferencia Internacional del Trabajo - 112.^a reunión, Ginebra, 2024

Fecha: 15 de junio de 2024

Segunda parte

Tercer punto del orden del día: Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Segunda parte

Discusión sobre el Estudio General y sobre la situación de ciertos países

Índice

	Página
I. Discusión sobre el Estudio General <i>La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación</i>	5
II. Discusión sobre los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas	44
III. Sesión especial relativa a la observancia por Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en aplicación de la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111. ^a reunión (2023).....	68
IV. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales).....	156
Argelia (ratificación: 1962)	156
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	156
Australia (ratificación: 1969)	190
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	190

Camboya (ratificación: 1999)	214
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	214
Colombia (ratificación: 1989)	249
Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	249
Ecuador (ratificación: 1967)	277
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	277
El Salvador (ratificación: 2006)	301
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	301
España (ratificación: 1984)	326
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	326
Eswatini (ratificación: 1978)	352
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	352
Filipinas (ratificación: 1953)	388
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	388
Gambia (ratificación: 2000)	424
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	424
Georgia (ratificación: 1993)	437
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	437
Guinea (ratificación: 1961)	457
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	457
Japón (ratificación: 1965)	475
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	475
Kazajstán (ratificación: 2001)	502
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	502
México (ratificación: 1952)	526
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	526
Nicaragua (ratificación: 1967)	551
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	551

Países Bajos - Sint Maarten (ratificación: 1951).....	577
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	577
Paraguay (ratificación: 1967).....	591
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	591
Perú (ratificación: 1994).....	615
Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	615
República Democrática Popular de Lao (ratificación: 2008).....	647
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	647
Túnez (ratificación: 1957)	673
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	673
Türkiye (ratificación: 1952)	701
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	701
Turkmenistán (ratificación: 1997).....	731
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	731
Uganda (ratificación: 2003).....	757
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	757

Anexos

I. Cuadro de las memorias debidas en 2023 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 14 de junio de 2024) (artículos 22 y 35 de la Constitución)	775
II. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados (memorias recibidas hasta el 14 de junio de 2024) (artículo 22 de la Constitución)	777

I. Discusión sobre el Estudio General

La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación

Presidente - Pasamos ahora al segundo punto del orden del día que es la discusión del Estudio General de la Comisión de Expertos sobre el Convenio (núm. 150) y la Recomendación (núm. 158) sobre la administración del trabajo, 1978, titulado *La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación*. Quisiera recordar que, de acuerdo con sus métodos de trabajo, la Comisión ha establecido límites de tiempo de uso de la palabra para la discusión del Estudio General como sigue: 20 minutos para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores; 12 minutos para los grupos gubernamentales; 5 minutos para los demás miembros, y 10 minutos para las observaciones finales de los portavoces del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores. Invito a los dos Vicepresidentes a formular sus declaraciones introductorias.

Miembros trabajadores - El tema del Estudio General de este año es la administración del trabajo, cuyo marco general se rige por el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158. Las transformaciones fundamentales y rápidas que ha experimentado el mundo del trabajo, así como las crisis por las que ha pasado, hacen que este nuevo Estudio General sea especialmente pertinente. Nos permite apreciar el papel fundamental que desempeña la administración del trabajo en la anticipación y el acompañamiento de estas transformaciones y crisis para promover el trabajo decente, la buena gobernanza y el desarrollo sostenible.

Los órganos de la administración del trabajo tienen un papel destacado que desempeñar en el desarrollo, la aplicación, la coordinación y la evaluación de las políticas nacionales de empleo y trabajo, así como en la preparación, por supuesto, y la aplicación de la legislación que les da efecto. La prioridad de la OIT y de sus Estados Miembros debe ser la creación de empleo decente y estable y la necesidad de salvaguardar y proteger los derechos de los trabajadores frente a las vulnerabilidades derivadas de esas transformaciones y crisis. Unos sistemas de administración del trabajo eficaces pueden hacer realidad el trabajo decente para todos los trabajadores, promoviendo el pleno empleo, haciendo cumplir las normas del trabajo y mejorando las condiciones de trabajo y empleo, en cualquier contexto. Las administraciones del trabajo tienen un papel importante que desempeñar en la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 y 16. Guiados por estos objetivos, nuestros sistemas de administración del trabajo deben acompañar los cambios que se están produciendo y afrontar las crisis que estamos experimentando en el mundo del trabajo. Estos cambios y crisis no pueden ser un pretexto para cuestionar estos objetivos. Debemos dar forma a las transformaciones que se están produciendo para que garanticen un trabajo decente para todos y hagan que el mundo del trabajo sea más resistente frente a las crisis. Lo contrario no debe suceder. No se puede transigir respecto a estos objetivos fundamentales para dar rienda suelta a estas evoluciones que provocan graves déficits de trabajo decente.

El Estudio General pone de relieve que en los últimos treinta años hemos asistido a fusiones entre los ministerios de Economía y Trabajo, lo que repercute directamente en la forma de formular y aplicar las políticas. A menudo se da prioridad al desarrollo económico, en detrimento de las políticas destinadas a alcanzar los objetivos sociales y de trabajo decente. Sin embargo, es esencial que los Estados Miembros permitan a sus administraciones del trabajo definir, con total autonomía, las políticas de empleo y trabajo que permitan alcanzar estos objetivos, sin verse obstaculizados por una agenda puramente económica. Es evidente que la administración del trabajo solo podrá lograrlo si dispone de los recursos humanos,

financieros y materiales necesarios para las múltiples tareas que desempeña. Desgraciadamente, observamos con demasiada frecuencia que las administraciones del trabajo son víctimas de recortes presupuestarios como consecuencia de las políticas de austeridad, y estos recortes presupuestarios privan a las administraciones del trabajo de los recursos que necesitan para actuar con eficacia. Una administración del trabajo con recursos suficientes es, sin embargo, una administración que podría ayudar a hacer frente a situaciones económicas difíciles y proteger a los trabajadores contra las consecuencias sociales y económicas de estas crisis. También será conveniente garantizar que los funcionarios de la administración del trabajo, incluidos los inspectores de trabajo, reciban la formación adecuada. De este modo, podrá fomentar una recuperación centrada en las personas. El refuerzo de la administración del trabajo está en consonancia con el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, y ocupa un lugar central en la Coalición Mundial por la Justicia Social.

La crisis causada por la COVID-19 ha puesto claramente de manifiesto la necesidad de que las administraciones del trabajo colaboren en la definición de políticas de intervención y medidas de recuperación a largo plazo en el ámbito laboral, mediante un proceso transparente y participativo en el marco del diálogo tripartito. El papel desempeñado por los interlocutores sociales durante esta crisis ha demostrado que es absolutamente necesario mantener el diálogo social en tiempos de crisis para desarrollar soluciones que mitiguen los efectos sanitarios y socioeconómicos. También hemos visto que mantener los procesos de negociación colectiva es esencial para ofrecer perspectivas a los trabajadores y lograr ajustes salariales a pesar de la crisis. Esta crisis suscitó un Llamamiento mundial a la acción de la OIT. Dicha recuperación no puede concebirse sin el compromiso de los Estados Miembros de reforzar la capacidad de las administraciones públicas para contribuir a la elaboración y aplicación de estrategias, políticas y programas que permitan concretarla, con la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Otra miembro trabajadora, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores - El último punto planteado es fundamental. La participación de los trabajadores, de los empleadores y de sus respectivas organizaciones en la administración del trabajo debe ser una piedra angular de cualquier sistema de administración del trabajo, a la luz del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

En efecto, la Comisión de Expertos subraya que las organizaciones de trabajadores y de empleadores legítimas, independientes, representativas y democráticas que participan en el diálogo y la negociación colectiva contribuyen al establecimiento de una tradición de paz social basada en la libre negociación y en la conciliación de intereses en conflicto, haciendo del diálogo social un valioso factor de progreso.

El Estudio General subraya que la apertura de los mecanismos tripartitos de diálogo social a las organizaciones no gubernamentales (ONG) puede aportar un valor añadido a la gobernanza de la administración del trabajo en términos de competencias y conocimientos. Esto permite que todos los grupos que puedan verse afectados participen en la elaboración de políticas y en la formulación de soluciones. En cuanto a las tareas delegadas o encomendadas a las ONG, la Comisión de Expertos subraya con razón que la participación de la sociedad civil en la administración del trabajo no debe sustituir sino acompañar a los mecanismos de administración del trabajo basados en el diálogo social, que se fundamenta en las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Para que todo esto sea posible, es esencial que el sistema de administración del trabajo garantice la buena gobernanza. Esta buena gobernanza solo estará garantizada si el diálogo social tripartito está en el centro de cualquier sistema de administración del trabajo.

Como señala la Comisión de Expertos, es este diálogo social el que permite elaborar, aplicar y evaluar las políticas sociales y laborales a nivel nacional, hacer frente a los desafíos que plantean las transformaciones del mundo del trabajo y alcanzar los ODS.

En este sentido, el Estudio General subraya que el diálogo social es una fuerza impulsora de la resiliencia social y económica, la competitividad, la estabilidad, el crecimiento y el desarrollo sostenible e inclusivo. Por lo tanto, es de vital importancia que el diálogo social esté en el centro del sistema de administración del trabajo.

El diálogo social debe estar en el centro de las numerosas misiones confiadas a las administraciones del trabajo. En particular, son responsables de elaborar y aplicar las políticas de empleo y trabajo, desarrollar la legislación y la normativa laboral y promover el diálogo social. Como tales, desempeñan un papel central en la promoción de la paz social mediante el establecimiento de relaciones laborales sólidas.

Este amplio campo de acción implica que las administraciones del trabajo intervienen en muchas áreas de trabajo: inspección social, políticas y servicios de empleo, diálogo social tripartito, libertad sindical, negociación colectiva, fijación del salario mínimo, bienestar y seguridad en el trabajo, formación, trabajo infantil, trabajo forzoso, etc.

Las administraciones del trabajo intervienen en ámbitos que afectan a las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores en el mundo laboral: desempleo, brechas salariales y de género, formas de empleo precarias, migración laboral, cadenas de suministro globales, trabajo informal y falta de protección social para los grupos de trabajadores más vulnerables.

La falta de recursos podría afectar a su capacidad para definir políticas y prestar servicios en estos ámbitos, así como para abordar los problemas a los que se enfrentan los trabajadores, sobre todo porque las tareas de las administraciones del trabajo no están grabadas en piedra. Tienen que responder a las nuevas tendencias del mundo del trabajo, y estas tendencias no siempre son positivas.

Asistimos a una multiplicación de las formas de empleo, a una elevada proporción de trabajo en la economía informal, al desarrollo de la economía de plataformas, al recurso a los trabajadores por cuenta propia, al aumento de la migración laboral y a la intensificación de las cadenas mundiales de suministro.

Estas tendencias constituyen desafíos a los que las administraciones del trabajo deben ser capaces de responder. La cobertura y la eficacia de los mecanismos de relaciones laborales tradicionales están sometidas a presiones. Es necesario adaptar estos mecanismos y replantear las políticas para garantizar que los servicios prestados por las administraciones del trabajo cubran todas las categorías de trabajadores y puedan dar una respuesta adecuada a sus necesidades específicas.

Además de la multiplicidad de sus tareas, las administraciones del trabajo también se enfrentan a la dificultad de la multiplicidad de actores y niveles de actuación. Los administradores del trabajo deben garantizar la coordinación central y la supervisión de todas las cuestiones relacionadas con el trabajo. También deben garantizar que se dispone de la infraestructura necesaria para prestar servicios de administración del trabajo en todo el país.

Esta doble misión no es fácil. La complejidad de las instituciones de la administración del trabajo y la multiplicación de órganos paraestatales pueden presentar el riesgo de debilitar las

capacidades técnicas de la autoridad central en el ámbito del trabajo y dispersar las responsabilidades. La creación de infraestructuras locales no debe hacernos perder de vista la necesidad de garantizar que estas infraestructuras estén bien coordinadas para aplicar las políticas decididas a nivel nacional. Esta coordinación supone un reto adicional en los estados federales, donde existe un mayor riesgo de que se desarrollen políticas laborales asimétricas.

Esta coordinación solo puede lograrse si se establecen mecanismos de intercambio de información, si los interlocutores sociales participan a todos los niveles, y si se ponen a disposición recursos humanos y financieros y se organiza una formación adecuada para todos los interesados.

Otra miembro trabajadora, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores - La introducción de asociaciones público-privadas se plantea regularmente como una forma de revitalizar o racionalizar determinados aspectos de la administración del trabajo. El Estudio General también señala el creciente recurso al sector privado para tareas tradicionalmente consideradas funciones básicas de la administración del trabajo, como las relaciones laborales, el empleo, los servicios sociales y la asistencia social.

En particular, se observa que en los últimos años ha aumentado el número de iniciativas privadas de supervisión del cumplimiento, incluidos los sistemas de control, seguimiento y certificación de las normas del trabajo. Estos mecanismos de autocertificación, en caso de establecerse, no deben sustituir en modo alguno a los mecanismos de inspección del trabajo que son responsabilidad directa de las autoridades públicas, ni utilizarse como excusa para que los Gobiernos reduzcan el ámbito de actuación de la inspección del trabajo.

Se ha planteado la absurda idea de que desalentar la adopción de opciones de privatización —como la externalización o las asociaciones público-privadas— podría tener un efecto disuasorio en la ratificación y aplicación del Convenio núm. 150 por parte de los Estados Miembros. Las opciones de privatización no pueden sustituir en modo alguno a las inversiones sustanciales en las administraciones del trabajo; los Estados Miembros son responsables de la organización general y el funcionamiento eficaz de un sistema de administración del trabajo.

En cualquier caso, los Estados Miembros deberán velar por que se promuevan y respeten los derechos habilitantes de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva y otros principios y derechos fundamentales en el trabajo. También deberán mantener el control sobre el desarrollo de las políticas y supervisar adecuada y eficazmente el trabajo de los socios privados y la calidad de los servicios prestados mediante un mecanismo que garantice la transparencia y la rendición de cuentas para alcanzar los objetivos del Convenio.

Todo ello presupone que los Estados Miembros asignen presupuestos sustanciales a su administración del trabajo, ya que estas iniciativas privadas no están concebidas para sustituir la función del Gobierno.

Si se contemplan estas vías, solo deberían realizarse con la condición de que un auténtico diálogo social preceda a la introducción de tales soluciones y de que se mantenga un diálogo social permanente para garantizar el control y la evaluación de estas iniciativas.

Sin embargo, observamos en el Estudio General que un gran número de países indican que no se confían a los representantes de los trabajadores y de los empleadores actividades en el ámbito de la administración del trabajo. Nos parece que la prioridad debería ser reforzar la participación de los interlocutores sociales en la administración del trabajo antes de plantearse confiar dichas actividades a interlocutores privados. El Estudio General también destaca la necesidad de reforzar la relación especial que mantienen las instituciones de la

administración del trabajo con los interlocutores sociales para garantizar la buena gobernanza en materia laboral y desarrollar políticas económicas y sociales.

Aunque las iniciativas privadas pueden coexistir con las públicas en el ámbito de la seguridad social, es fundamental que se respeten los principios relativos a la administración, financiación y funcionamiento de los regímenes de seguridad social.

Es el Estado quien debe asumir la responsabilidad global de las prestaciones y la correcta administración de las instituciones y servicios afectados, de ahí la importancia de supervisar las iniciativas privadas.

Sin embargo, el Grupo de los Trabajadores no concibe plantearse recurrir a la iniciativa privada en el ámbito de la seguridad social como respuesta a la creciente presión sobre los Gobiernos para que reduzcan el gasto público. La solución debe pasar por un mejor reparto de los beneficios generados por las empresas, que con demasiada frecuencia se han beneficiado de reducciones de las cotizaciones que han tenido como efecto mermar los ingresos públicos. Rechazamos de plano la individualización de los beneficios y la colectivización de las pérdidas.

Al igual que en el mundo del trabajo, la digitalización de los servicios de la administración del trabajo presenta oportunidades y riesgos.

En cuanto a las oportunidades, podemos en efecto reconocer el potencial de mejora de los servicios de la administración del trabajo mediante la digitalización, ya sea en términos de comunicación con el público o de mejora del seguimiento y la evaluación de las tendencias del mercado de trabajo, el cumplimiento de la legislación laboral y la eficacia de los servicios de inspección del trabajo.

Sin embargo, es esencial trabajar para limitar los riesgos de esta digitalización y entre estos riesgos se incluyen los cambios de puesto de trabajo, los problemas de ciberseguridad, la brecha digital que podría surgir tanto para el personal como para los beneficiarios de los servicios de la administración del trabajo, y la importancia de garantizar la privacidad de los datos de los trabajadores y los resultados no discriminatorios.

Por lo tanto, es vital que esta digitalización sea objeto de un diálogo social entre las administraciones del trabajo y los representantes de los trabajadores y de los empleadores para apoyar su desarrollo y garantizar que sirva a los objetivos de trabajo decente que deben perseguir las administraciones del trabajo.

Miembros empleadores - El Grupo de los Empleadores desea agradecer a la Comisión de Expertos y a la Oficina la preparación del presente Estudio General sobre el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158. Los empleadores toman nota de que, en la elaboración del Estudio, se tuvo en cuenta la información enviada por 124 Gobiernos, así como por 24 organizaciones de trabajadores y 12 organizaciones de empleadores.

El Grupo de los Empleadores considera que una administración del trabajo eficaz es clave para proteger a los trabajadores y contribuir a crear un entorno favorable para la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, tal como se pide en la Declaración del Centenario de la OIT. El buen funcionamiento de las administraciones del trabajo también contribuye a la resistencia y estabilidad del mercado de trabajo en tiempos de crisis, como ha quedado demostrado durante la crisis financiera de 2008 y en la reciente pandemia de COVID-19.

El Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158 se elaboraron en la década de los setenta, ya que por entonces se entendía que la legislación laboral carecía de valor si no existía un sistema de administración del trabajo que evaluara y exigiera su cumplimiento. En la

Conferencia de 1978, el Convenio núm. 150 fue adoptado por unanimidad con 408 votos a favor, 0 en contra y 0 abstenciones.

En la Conferencia de 1997, en la que se debatió un Estudio General anterior sobre los dos instrumentos, el Grupo de Empleadores subrayó que las leyes y reglamentos en materia laboral carecerían de valor si no existiera un sistema de administración del trabajo que evaluara y exigiera su cumplimiento.

El presente Estudio General muestra que el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158 son instrumentos flexibles, lo que facilita su aplicación universal.

En la Conferencia de 1978, el delegado del Gobierno y ponente de la Comisión de Administración del Trabajo señaló, y cito textualmente: «Los instrumentos deben ser lo suficientemente flexibles para que los Estados Miembros, independientemente de su desarrollo económico y social, puedan adoptar la recomendación y ratificar el Convenio, y para que los países que los ratifiquen puedan aplicarlos fielmente para bien de los trabajadores y de los empleadores interesados».

El Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158 se centran en los objetivos esenciales, las funciones, los actores y los métodos de trabajo de la administración del trabajo y están abiertos a las diferentes situaciones nacionales, así como a los nuevos desarrollos y necesidades. El Convenio núm. 150 no exige a los Estados que lo ratifiquen que alcancen objetivos específicos, sino que realicen sus mejores esfuerzos para mejorar los sistemas de administración del trabajo. Un principio básico que constituye un denominador común de las dos normas es la cooperación tripartita en la administración del trabajo en beneficio tanto de los asalariados como de los empleadores.

Los empleadores han observado que el Estudio General también aborda una serie de temas que no guardan relación directa con las disposiciones del Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158. Se trata, por ejemplo, de las plataformas, los trabajadores autónomos y las cadenas mundiales de suministro. Estos temas no están, cubiertos por normas específicas de la OIT, o no lo están todavía. No obstante, el Estudio General adopta posiciones sobre estos temas y se adelanta así al proceso tripartito de formación de opinión. A este respecto, debe tenerse en cuenta que el tema «Trabajo decente en la economía de plataformas» se debatirá en las Conferencias Internacionales del Trabajo de 2025 y 2026. A partir de estas observaciones generales, el Grupo de los Empleadores desea formular comentarios más específicos sobre los distintos capítulos del Estudio General.

Sobre el capítulo 1, Funciones del sistema de administración del trabajo. Por lo que se refiere a las funciones de la administración del trabajo en relación con los estudios, la investigación y las estadísticas, los empleadores señalaron que en muchos países esta tarea la llevan a cabo los órganos nacionales de diálogo social. Estamos completamente de acuerdo con el Estudio General en que supone un valor añadido el hecho de implicar lo más posible a los interlocutores sociales en la elaboración de esos documentos, con el fin de aumentar la pertinencia de sus resultados. A este respecto, los miembros empleadores destacan como ejemplo digno de imitar el Consejo Nacional tripartito de Productividad y Competitividad, de Mauricio, que depende del Ministerio competente y cuya misión consiste en promover o realizar investigaciones en todos los aspectos. Los miembros empleadores también están de acuerdo con la creciente importancia de la cooperación y la coherencia política en materia laboral a escala regional e internacional, en la cual las administraciones del trabajo desempeñan un papel esencial.

En lo que respecta a la negociación y conclusión de acuerdos de libre comercio, los miembros empleadores aconsejan en general cautela sobre la inclusión imprudente de disposiciones laborales, habida cuenta de los posibles efectos proteccionistas y de las consecuencias no deseadas para el comercio internacional, así como sobre la situación de los países sobre el terreno. Sea como sea, dichas disposiciones laborales no deberían ejercer una presión indebida sobre la ratificación de los convenios de la OIT. En cualquier caso, parece apropiado que se consulte a los interlocutores sociales de los países cubiertos por acuerdos de libre comercio sobre la posible inclusión de estas disposiciones y su concepción. Los miembros empleadores señalaron que el artículo 7 del Convenio núm. 150 prevé que se promueva la ampliación de las funciones del sistema de la administración del trabajo a determinadas categorías de trabajadores que, a efectos jurídicos, no se pueden considerar personas en situación de empleo. En este contexto, los empleadores subrayan la flexibilidad inherente a esta obligación, tal como se refleja en la formulación «cuando lo exijan las condiciones nacionales», que permite una extensión gradual en caso necesario, y que ilustra —en lugar de definir exhaustivamente— las categorías de trabajadores que no figuran como asalariados en la legislación.

En cuanto a la referencia del párrafo 143 del Estudio General a las formas atípicas de empleo y a la economía de plataforma, los empleadores opinan que corresponde a las administraciones nacionales del trabajo decidir, en consulta con los interlocutores sociales, en qué medida estos sectores deben estar cubiertos por las funciones de la administración del trabajo. La categoría de trabajadores autónomos también comprende a contratistas independientes y a trabajadores por cuenta propia que no sean trabajadores, independientemente de si operan en plataformas o no. Cabe destacar que las consideraciones detalladas en el Estudio General sobre las posibilidades de ampliación del ámbito de la administración del trabajo solo ilustran lo que se hace y lo que podría hacerse, pero no reflejan obligaciones concretas en virtud del artículo 7 del Convenio núm. 150 a este respecto.

En cuanto a la ampliación de las actividades de la administración del trabajo a la economía informal, los miembros empleadores están de acuerdo en que, dada la complejidad del problema, es necesario un compromiso gubernamental más amplio y que los interlocutores sociales y los actores de la economía informal participen en la formulación y aplicación de las políticas y leyes pertinentes. Los miembros empleadores subrayan que el objetivo final de estas políticas y leyes no debería ser únicamente ampliar las funciones de la administración del trabajo a los trabajadores de la economía informal, sino reducir al mínimo la economía informal en la medida de lo posible, facilitando la transición a la economía formal y la permanencia en ella.

En cuanto a las consideraciones detalladas del Estudio General sobre las actividades de la administración del trabajo en relación con las formas atípicas de empleo, los miembros empleadores observan que este término no se utiliza en el artículo 7 ni en ninguna otra parte del Convenio núm. 150. No obstante, el Estudio General proporciona una definición detallada de las formas atípicas de empleo con cuatro subcategorías, ninguna de las cuales se menciona en el Convenio. Los miembros empleadores no pueden dejar de observar que las consideraciones de esta sección no guardan relación con el artículo 7 del Convenio núm. 150.

Los miembros empleadores señalan asimismo que el Estudio General, en el resto del capítulo 1, aborda también una serie de cuestiones laborales en el contexto de la administración del trabajo que, como admite, tampoco aquí se mencionan específicamente en el Convenio núm. 150 ni en la Recomendación núm. 158. Se trata de la seguridad y salud en el trabajo, la fijación de salarios mínimos y la seguridad social. El fondo de estas cuestiones, incluidas las cuestiones administrativas, se aborda en normas específicas de la OIT.

Los miembros empleadores cuestionan la pertinencia de abordar la cuestión de las cadenas mundiales de suministro en relación con la administración del trabajo en el Estudio General. Hay que subrayar que las administraciones laborales nacionales son responsables de todas las cuestiones laborales de su país, no solo de las relativas a los empleadores y trabajadores que forman parte de las cadenas mundiales de suministro.

Aparte de esto, no hay pruebas de que las condiciones laborales en las empresas que forman parte de una cadena mundial de suministro sean generalmente peores que en las empresas que forman parte de la economía nacional de los mismos países. Cuando los Gobiernos de los países que acogen a estos proveedores no han tenido a veces la capacidad institucional o la voluntad política para regular plenamente las normas laborales, es necesario recordarles sus obligaciones cuando este incumplimiento se traduce en incumplimiento de los convenios ratificados de la OIT.

Por otra parte, cuando las iniciativas privadas de cumplimiento exigen a los proveedores de las cadenas mundiales de suministro que cumplan sus propias disposiciones laborales, no son las administraciones del trabajo a quienes incumbe principalmente la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de estas disposiciones laborales privadas.

Sobre el capítulo 2, Organización y estructura del sistema de administración del trabajo. Los miembros empleadores señalan que este capítulo interesa principalmente a los Gobiernos, por lo que no tienen comentarios al respecto.

Sobre el capítulo 3, Participación de los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones en el sistema de administración del trabajo. Los empleadores señalaron que el capítulo 3 trata de un aspecto clave, que es la participación de los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones en la administración del trabajo, que se aborda en varias disposiciones del Convenio núm. 150 y de la Recomendación núm. 158. La participación de los interlocutores sociales puede adoptar esencialmente tres formas: consulta, cooperación y negociación. Estamos de acuerdo con la opinión de la Comisión de Expertos de que las consultas con los empleadores y los trabajadores son esenciales. Los miembros empleadores subrayan que, habida cuenta de que los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones atesoran conocimientos y experiencia únicos en materia laboral, pueden orientar y ayudar a diseñar y gestionar las actividades de la administración del trabajo. No obstante, la participación de los interlocutores sociales en dicha administración no debería desdibujar los límites entre la responsabilidad gubernamental y las responsabilidades de los interlocutores sociales y, en cualquier caso, no debería poner en tela de juicio la responsabilidad general del Gobierno en materia de administración del trabajo. Por lo tanto, los empleadores coinciden con el Estudio General en que la inspección de trabajo, que forma parte del sistema de administración del trabajo, debería seguir siendo una prerrogativa pública independiente.

Ni el Convenio núm. 150 ni la Recomendación núm. 158 especifican o exigen ninguna estructura particular para los sistemas de la administración del trabajo. Dependiendo del contexto nacional, dichos sistemas pueden prever la externalización de determinados servicios, incluso a proveedores privados, así como la creación de una colaboración público-privada. Esta colaboración puede ayudar a promover la creación de empleo y puede incluir, entre otras cosas, asociaciones con universidades, escuelas de gestión, así como organizaciones de formación.

En lo que se refiere al mecanismo «tripartito plus» y la delegación de actividades de administración del trabajo a las ONG, el Grupo de Empleadores aconseja prudencia. La participación de las ONG en cuestiones laborales solo debe considerarse cuando exista un acuerdo entre los mandantes tripartitos sobre el valor añadido que supone dicha participación.

Esta participación no debe llevar a poner en tela de juicio la competencia básica de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en esta materia, ya que podría socavar el tripartismo. En este contexto, los miembros empleadores desean señalar que tanto el Convenio núm. 150 como la Recomendación núm. 158, en su artículo 2 y en su párrafo 2, respectivamente, se refieren exclusivamente a las ONG cuando se trata de delegar determinadas actividades de administración del trabajo en agentes externos y, en este contexto, destacan especialmente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores como ONG con derecho a ello.

Sobre el capítulo 4, Alcanzar el potencial de los instrumentos. El Convenio núm. 150 ha recibido hasta ahora 78 ratificaciones, lo que está por encima de la tasa media de todos los convenios de la OIT. Además, parece haber margen para una mayor tasa de ratificación y aplicación, habida cuenta del interés respectivo manifestado por varios países. En nuestra opinión, el Convenio núm. 150 es un Convenio flexible que podría ser ratificado por los Estados Miembros de la OIT independientemente de su nivel de desarrollo y, por lo tanto, puede realizar una contribución global a la mejora de las administraciones del trabajo. Al centrarse en principios y objetivos esenciales y abstenerse de detalles efímeros, el Convenio núm. 150 tiene un carácter modélico.

Con el fin de facilitar aún más la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 150, el Grupo de los Empleadores sugiere que la Oficina elabore material de orientación complementario. Estos materiales de orientación podrían ilustrar las diferentes formas de aplicar las disposiciones del Convenio, proporcionando información sobre las mejores prácticas y aclarando posibles malentendidos sobre sus requisitos. Además, la Oficina podría proporcionar asistencia técnica adaptada a los Estados Miembros interesados que la soliciten, con vistas a ampliar y mejorar las capacidades de sus administraciones laborales. Esto podría allanar el camino hacia la ratificación del Convenio núm. 150 o ayudar a aplicarlo mejor en los casos en que ya haya sido ratificado. Además, debería considerarse la posibilidad de prestar apoyo adicional a los trabajadores, los empleadores y las empresas.

Para concluir, los miembros empleadores están de acuerdo en que el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158, incluso después de 46 años, conservan plenamente su pertinencia para abordar las principales características de la administración del trabajo. En este sentido, están efectivamente al día.

Miembro gubernamental, Bélgica - Hablando en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, República de Moldova, Serbia y Ucrania**, países candidatos, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, suscriben esta declaración.

Acogemos con gran beneplácito el Estudio de la Comisión de Expertos, que presenta una visión global del sistema de administración del trabajo, abarcando sus funciones, organización, participación de las partes interesadas y recomendaciones para su mejora.

La administración del trabajo está firmemente enraizada en las normas internacionales del trabajo, en particular a través del Convenio núm. 150 y de la Recomendación núm. 158, que desempeñan un papel determinante a la hora de garantizar administraciones del trabajo eficientes y de promover la justicia social a través del trabajo decente, así como de contribuir al crecimiento económico sostenible.

Hacemos hincapié en que el marco de la administración del trabajo esbozado en los instrumentos puede ser de interés para todos los Estados Miembros de la OIT.

Los sistemas de administración e inspección del trabajo se han enfrentado a grandes desafíos en los últimos años, en particular durante las crisis económicas y la pandemia de COVID-19. A medida que las sociedades y el entorno económico siguen cambiando, se requiere que las administraciones del trabajo continúen adaptándose a los nuevos desarrollos con nuevas políticas, nuevos servicios, como el desarrollo de competencias, y nuevas formas de hacer cumplir las leyes vigentes, incluso más allá de la economía formal y de las formas típicas de empleo. Como señala la Comisión de Expertos, es importante que la adaptación a entornos cambiantes se produzca al tiempo que se defiende el Estado de derecho, el bipartidismo y el tripartidismo. En este sentido, acogemos con agrado y apoyamos la valiosa asistencia técnica de la OIT.

Las administraciones del trabajo se enfrentan a desafíos acuciantes también en el contexto de la globalización, por ejemplo, en el contexto de las migraciones laborales, las cadenas mundiales de suministro, las nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial, y las nuevas formas de trabajo, como el trabajo a distancia y el trabajo en plataformas. Para proteger a los trabajadores más vulnerables en el mercado laboral, se necesitan estructuras de gobernanza sofisticadas en las que participen múltiples ministerios y partes interesadas.

El trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de seres humanos se dan de forma abrumadora en la economía informal. Apoyamos la atención que la Comisión de Expertos presta a la función de la administración del trabajo en la cobertura de los trabajadores de la economía informal.

Nos gustaría destacar la importancia del diálogo social y del respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva para una administración del trabajo eficaz. La consulta, la cooperación y la negociación con los interlocutores sociales añaden experiencia y conocimientos, garantizando que todos los grupos potencialmente afectados participen en la elaboración de políticas y contribuyan a encontrar soluciones.

Es grande la necesidad de una estrecha cooperación y coordinación entre los organismos gubernamentales y entre los diferentes actores responsables de los sistemas de administración del trabajo, tanto a nivel nacional como internacional, para garantizar que las políticas y las medidas reguladoras destinadas a salvaguardar a los trabajadores se basen en los conocimientos más actualizados.

Es imperativo subrayar la importancia de que las administraciones del trabajo lleven a cabo, respalden y/o conozcan las investigaciones y los estudios pertinentes, teniendo en cuenta también la complejidad y la novedad de determinados aspectos de la seguridad y salud en el trabajo (SST) dentro de los procesos laborales.

La inspección de trabajo es fundamental a la hora de la aplicación y el control efectivos de las normas laborales, para garantizar la paz social, promover la buena gobernanza y contribuir al progreso económico y social. En este sentido, es importante garantizar que las administraciones del trabajo, incluidas las inspecciones del trabajo, reciban suficientes recursos humanos, financieros y materiales, incluso durante las crisis.

La Unión Europea y sus Estados Miembros reconocen la importancia de la participación de los agentes privados en la gobernanza laboral y del apoyo eficaz de las asociaciones público-privadas para determinados servicios de la administración del trabajo. Sin embargo, resaltamos la necesidad de coordinación y control, garantizando la participación de organizaciones representativas de empleadores y trabajadores. Esas asociaciones deben complementar, y no sustituir, las funciones de los Gobiernos y las normas laborales.

Subrayamos la importancia primordial de las inspecciones del trabajo públicas. Su acción puede complementarse con iniciativas de autorregulación, teniendo en cuenta que la autorregulación no debe disminuir la responsabilidad gubernamental, ni la necesidad de inspecciones periódicas.

Hacemos hincapié en la importancia que reviste la integración de los principios de buena gobernanza en la administración del trabajo, en consonancia con las normas establecidas en los instrumentos pertinentes y desarrolladas en los Principios de gobernanza eficaz para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, de 2018. Este enfoque apunta a promover el logro del trabajo decente y avanzar en los ODS, especialmente la meta 16.6, que lucha por unas instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles.

Destacamos la importancia de la adaptación y modernización continuas de las administraciones del trabajo, promoviendo el diálogo social, resaltando la importancia de las asociaciones, los avances tecnológicos y la adhesión a los valores democráticos.

La Unión Europea y sus Estados Miembros subrayan la relevancia de la administración del trabajo y de sus servicios a la hora de garantizar la promoción y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y un entorno propicio en el que puedan operar empresas sostenibles.

Apoyamos que se dé una mayor prioridad a la asistencia técnica de la OIT y que se elabore un plan de acción para reforzar los sistemas nacionales de administración del trabajo.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Kuwait** - Intervengo en nombre del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG), de los Emiratos Árabes Unidos, del Reino de Bahrein, del Reino de Arabia Saudita, del Sultanato de Omán y de los Estados de Qatar y de Kuwait.

Agradecemos a la Comisión de Expertos y a la Oficina sus encomiables esfuerzos en la preparación del Estudio General. El Estudio General servirá a los Estados Miembros como una valiosa oportunidad para examinar de cerca las normas internacionales del trabajo y todas las prácticas pertinentes.

Hemos visto que en este importante Estudio General se ha prestado atención a los numerosos cambios a los que se enfrentan los departamentos de trabajo en términos de tareas, alcance y prerrogativas, porque las responsabilidades de las administraciones del trabajo han ido en aumento y tienen que ajustarse. Además, las administraciones tienen que ser flexibles en cuanto a una rápida adaptación de su estructura a las cambiantes formas de trabajo, como el trabajo en plataformas y las nuevas y verdes formas de trabajo.

Vemos que muchos de estos temas se entrecruzan con las competencias de otros organismos, pero también percibimos que, en el Estudio General, la Comisión de Expertos tiene mucho interés en que ningún trabajador quede fuera del ámbito del trabajo decente y de la protección social. Esto es lo que han hecho algunos Estados Miembros al crear administraciones y departamentos para la economía informal y el trabajo digital, como se menciona en el Estudio General.

Somos plenamente conscientes de que no existe un modelo único para una forma de administración del trabajo que se adapte a todos los países, pero, de hecho, tal y como se afirma en el Estudio General, todas las experiencias deberían alcanzar un modelo que cumpliera con las normas de eficacia, responsabilidad y transparencia. Estos requisitos implican la necesidad de establecer estrategias y políticas claras con indicadores de desempeño e indicadores de revisión, y esto es en realidad lo que se está aplicando y en lo que se está trabajando en los países del CCG, en respuesta a las visiones y a los planes de desarrollo

nacionales. El Consejo de Ministros de Trabajo del CCG ha adoptado recientemente una estrategia para los próximos cinco años. Esta estrategia aborda el efecto del cambio en los modelos y las formas de trabajo y garantiza que las intervenciones emprendidas por los países del CCG sean apropiadas y contribuyan a mejorar el entorno laboral a todos los niveles. Por supuesto, esto se suma a las iniciativas y experiencias que tienen lugar en cada país del CCG.

Para terminar, quisiera reiterar mi agradecimiento tanto a ustedes como a la Oficina.

Miembro gubernamental, Namibia - Namibia realiza la declaración en nombre del grupo de África. En primer lugar, el grupo de África desea dar las gracias a la Comisión de Expertos por su importante y bien elaborado Estudio General, que constituye una base sólida para los debates en esta Comisión. También nos gustaría comentar las aportaciones de los mandantes al Estudio General, en el que se subraya su compromiso con unas administraciones del trabajo eficaces y eficientes, que son fundamentales para abordar la desigualdad en el mundo del trabajo y establecer el marco jurídico y político necesario para lograr la justicia social a través del trabajo decente.

En el Estudio se pone de relieve la importancia fundamental de la administración del trabajo y sus servicios para garantizar la promoción y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y del entorno propicio en el que puedan operar las empresas sostenibles. Además, se ilustra con acierto el papel central que desempeñó el sistema de administración del trabajo, en consulta con los interlocutores sociales, en la gestión de la respuesta inmediata a la crisis de la COVID-19 y en la planificación y aplicación de estrategias de recuperación a más largo plazo integradoras, sostenibles, resilientes, y basadas en los derechos. El grupo de África toma nota de que la Comisión de Expertos subraya la importancia de que la buena gobernanza se plasme en el desempeño de las funciones y en la organización estructural de las administraciones del trabajo, tal como se establece en los instrumentos y se desarrolla en los Principios de gobernanza eficaz para el desarrollo sostenible, 2018, de las Naciones Unidas para cumplir los ODS, en particular la meta 16.6, con miras a alcanzar el trabajo decente. Felicitamos a los países que han proporcionado información sobre estrategias, iniciativas o programas nacionales para integrar los ODS y, en particular, la meta 16.6 de los ODS, en la labor de la administración del trabajo. El grupo de África sostiene que una administración del trabajo eficaz puede ser un catalizador para la buena gobernanza y el desarrollo sostenible.

El grupo de África toma nota de diversos retos nuevos en materia de gobernanza del trabajo, como la migración laboral y las cadenas mundiales de suministro, tal y como se destaca en el Estudio. El grupo de África se congratula de que la Comisión de Expertos haya considerado la posibilidad de que la Oficina prepare un plan de acción para el seguimiento de las conclusiones del Estudio General. La Comisión ha elaborado una lista de algunas estrategias e iniciativas que deberían incluirse en el plan de acción, como la regulación del trabajo, la observancia y el diálogo social, así como la capacitación de los actores del sistema de administración del trabajo. La lista debería servir únicamente como guía y la Oficina debería preparar el plan de acción en consulta con las autoridades gubernamentales y las organizaciones de trabajadores y de empleadores a escala nacional, con el fin de abordar los retos que se plantean actualmente en la gestión de las cuestiones laborales.

Aunque el Convenio ofrece una gran flexibilidad, tiene un número total de 78 ratificaciones. Sin embargo, durante los últimos diez años, seis países realizaron ratificaciones, entre ellos cuatro países africanos. El grupo de África pide a la Oficina que redoble sus esfuerzos en actividades de promoción con el fin de aumentar el número de ratificaciones de este importante instrumento. El grupo de África acoge con agrado el

compromiso de la Comisión de Expertos de contribuir a la mejora de la comprensión y aplicación del instrumento a través de su labor de supervisión con los países que han ratificado el Convenio, así como el llamamiento para que la OIT dé prioridad a la asistencia técnica solicitada por los países.

Miembro gubernamental, Côte d'Ivoire - El Gobierno de Côte d'Ivoire felicita a la Oficina por la calidad del documento elaborado, que pasa revista a la legislación y la práctica de los Estados Miembros de la OIT en relación con el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158. En el Estudio se examinan los efectos de estos instrumentos y de su aplicación, incluidas las dificultades encontradas y las formas de superarlas.

La administración del trabajo es un elemento estratégico para la OIT en la consecución de la justicia social y el trabajo decente con miras a alcanzar la meta 16.6 de los ODS cuyo fin es promover el establecimiento de instituciones eficaces, responsables y transparentes.

Los retos consisten en reforzar la adhesión de todos, en particular la confianza en las instituciones de la administración del trabajo, y en facilitar el acceso a la justicia social y luchar contra la precariedad laboral.

Esta visión exige la aplicación de medidas coherentes y reforzadas en este ámbito por parte de todos los Estados Miembros de la Organización, hayan ratificado o no el Convenio.

A este respecto, nuestro país, Côte d'Ivoire, habida cuenta de la amplitud de los cambios que se han producido en el mundo del trabajo, además de haber ratificado el Convenio núm. 150, dispone de un sistema de administración del trabajo capaz de responder a los retos a los que se enfrenta el mundo del trabajo.

Las respuestas se pueden proporcionar gracias a: la existencia de servicios de inspección del trabajo; el funcionamiento eficaz de nuestras tres instituciones de bienestar social; el buen funcionamiento de nuestros órganos de diálogo social y comisiones sectoriales tripartitas (el Consejo Nacional para el Diálogo Social, la Comisión Consultiva Laboral y la Comisión Permanente de Consulta Independiente); el Servicio Público de Empleo a través de la Agencia de Empleo Juvenil; el Observatorio Nacional de Empleo y Formación, y el Comité de Empleo.

La puesta en marcha y el funcionamiento eficaz de estos órganos han permitido alcanzar los siguientes resultados: el refuerzo de nuestro marco legislativo y reglamentario en el ámbito laboral, en consonancia con los temas del teletrabajo, la revalorización del salario mínimo y de los mínimos de categoría, la salud y la seguridad en el trabajo y la seguridad social; la elaboración de una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y empleo; la elaboración de un plan estratégico para la inspección de trabajo en los sectores del comercio, la construcción y las obras públicas, la agricultura y la industria; el establecimiento de un repertorio de medidas para incentivar la creación y el mantenimiento del empleo en Côte d'Ivoire; la implantación acelerada de los elementos de la protección social, como la cobertura sanitaria universal, el régimen de seguridad social de los trabajadores autónomos y el régimen complementario de pensiones por capitalización de los funcionarios y empleados del Estado; hasta la fecha, más de 12 500 000 personas se han afiliado a la cobertura sanitaria universal.

Estos resultados son producto de la cooperación con los interlocutores sociales, trabajadores y empleadores. El diálogo social está dando realmente frutos en Côte d'Ivoire.

Sin embargo, aún queda trabajo por hacer para que todas las administraciones del trabajo sean más sólidas, ya que son las que impulsan y regulan el mundo laboral, preocupándose por el bienestar de los seres humanos en general y de los trabajadores en

particular. De este modo, Côte d'Ivoire se propone proseguir la dinámica iniciada, aunque parezca insuficiente, para dotar de más medios a los inspectores de trabajo y mejorar sus condiciones de vida, como recomienda el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).

El Gobierno cuenta con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo y de sus socios técnicos y financieros para hacer realidad esta visión, reafirmada en la Declaración de Abiyán de 2019, que pretende configurar el futuro del trabajo para una mayor justicia social con y para todos los actores del mundo laboral, incluidos los inspectores del trabajo.

Miembro empleadora, Bélgica - Los empleadores creen que una administración del trabajo eficaz es esencial para proteger a los trabajadores y contribuir a la creación de un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles. La administración del trabajo es esencialmente un servicio público. Sus numerosas funciones en relación con los ciudadanos y las empresas se detallan en el Estudio General. Me gustaría destacar cinco puntos.

Bélgica es un Estado federal y la política de empleo está parcialmente descentralizada en favor de las autoridades regionales. Es crucial que las distintas entidades trabajen juntas, por ejemplo, la administración federal con las administraciones regionales o las regiones entre sí. Hay que evitar la fragmentación del mercado de trabajo y, si pensamos en la situación de nuestro pequeño país en Europa y en el mundo, ¿qué decir de la importancia de fomentar la movilidad transfronteriza? De nuevo, la administración del trabajo debe desempeñar un papel facilitador, en particular proporcionando claramente información útil sobre la legislación social relativa a la movilidad del personal. Las empresas no deberían tener que recurrir a costosos consultores simplemente para obtener seguridad jurídica. Este es un ejemplo del papel de apoyo de la administración del trabajo con respecto a las empresas.

En Bélgica, los interlocutores sociales participan intensamente en la elaboración de las normas nacionales del trabajo. Por lo general, se les consulta de manera seria, aunque los plazos de consulta sean a veces demasiado cortos o incluso poco realistas. Sin embargo, es bien sabido que el diálogo social de buena fe requiere cierto tiempo. Cuando la consulta o la negociación bipartita produce un resultado positivo, por ejemplo, un dictamen unánime sobre un proyecto de ley o sobre la aplicación de un convenio colectivo, nos parece crucial que las autoridades respeten y valoren este acuerdo y, llegado el momento, lo apliquen fielmente.

No corresponde a la administración del trabajo interpretar la ley cuando esta es suficientemente clara. Además, en lo concerniente a los convenios colectivos, son las propias partes signatarias las que tienen plena autonomía para interpretar sus instrumentos.

Los estudios, y en particular la elaboración de estadísticas propias por parte de la administración del trabajo, deben realizarlos —huelga decirlo— expertos cualificados, aunque ello implique establecer colaboraciones externas. La calidad de los datos, en particular la validación de las cifras y otros datos, es aún más esencial cuando los interlocutores sociales utilizan después estos datos como punto de partida en sus negociaciones colectivas.

Quisiera concluir subrayando que nuestra administración federal del trabajo pone a disposición de los interlocutores sociales su experiencia y sus considerables recursos para apoyar y facilitar el diálogo social. Esto se refleja en la dotación de personal y la cobertura de los gastos de funcionamiento del Consejo Nacional del Trabajo en lo relativo al diálogo social interprofesional. Asimismo, hay conciliadores sociales que presiden las comisiones paritarias de diálogo social sectorial. Se trata de estructuras bipartitas de diálogo sectorial existentes en unos 180 sectores de actividad. Estos conciliadores neutrales también pueden desempeñar un

papel relevante en los conflictos laborales colectivos, no de oficio, sino a petición de una de las partes.

Miembro gubernamental, Noruega - Me gustaría dar las gracias a la Comisión de Expertos por su exhaustivo Estudio General sobre este tema. Una buena administración del trabajo es fundamental para nuestro modelo de mercado laboral. Noruega ratificó el Convenio sobre la administración del trabajo en 1980. Creemos que unas administraciones del trabajo eficaces son fundamentales para lograr la justicia social, el trabajo decente y la lucha contra las desigualdades en el lugar de trabajo y la explotación de los trabajadores. Noruega se ha beneficiado enormemente de la migración laboral y de la libre circulación de personas en Europa. Al mismo tiempo, hemos experimentado que la migración laboral ejerce presión sobre el mercado de trabajo, los salarios y las prestaciones sociales.

El *dumping* social y la competencia salarial a la baja son retos crecientes, sobre todo en los sectores en los que las formas atípicas de trabajo son más frecuentes. También hemos visto que, en ocasiones, se explota el mercado incumpliendo sistemáticamente la normativa. Estas actividades delictivas se realizan a menudo de forma organizada y contribuyen a explotar a los trabajadores, distorsionar la competencia y socavar nuestra estructura social. Con vistas a contrarrestar estos problemas, necesitamos un enfoque holístico y la colaboración tanto entre países como entre sectores.

En 2022, el Gobierno noruego puso en marcha un plan de acción para combatir el *dumping* social y los delitos relacionados con el trabajo. Los principales objetivos consisten en reforzar los derechos de los trabajadores, prevenir su explotación y mejorar el diálogo social.

La lucha contra el trabajo no declarado y los delitos contra el mercado de trabajo abarca muchos ámbitos políticos y niveles administrativos. Nos centramos en mejorar la coordinación y la colaboración entre los órganos de la administración del trabajo. Por poner un ejemplo, Noruega ha puesto en marcha una cooperación interinstitucional que reúne a la policía, la inspección del trabajo y otras entidades pertinentes, como las autoridades fiscales y de la seguridad social. Los centros de cooperación dedicados a la lucha contra la delincuencia relacionada con el trabajo funcionan ya en ocho ciudades del país. Sin embargo, las evaluaciones han mostrado que la colaboración entre organismos puede resultar difícil. Uno de los problemas radica en la manera de intercambiar información entre los órganos administrativos, especialmente habida cuenta de los requisitos para proteger los datos personales.

Al abordar cuestiones como el *dumping* social y el trabajo no declarado, se hace evidente que estos problemas trascienden las fronteras nacionales. Por lo tanto, Noruega subraya la importancia de la cooperación internacional y trabaja en estrecha colaboración con las autoridades de la inspección del trabajo de los países nórdicos y los Estados bálticos para hacer frente a estos desafíos.

Noruega cree firmemente en la colaboración con los interlocutores sociales para combatir el *dumping* social y el trabajo no declarado. El Gobierno se compromete a promover unas relaciones laborales organizadas y a ampliar los convenios colectivos. Nuestro plan de acción, que se ha elaborado en consulta con los interlocutores sociales, hace hincapié en estos compromisos. Estamos deseosos de seguir colaborando con nuestros socios para garantizar el progreso en este importante ámbito.

Miembro empleador, Uruguay - A lo largo de todo el Estudio General que analizamos, la Comisión de Expertos considera que las disposiciones del Convenio núm. 150 y de la Recomendación núm. 158 mantienen plena actualidad. Se trata de una opinión que se reitera

al analizar cada uno de los temas abordados en el Estudio. Para la Comisión de Expertos, el Convenio y la Recomendación ofrecen una flexibilidad considerable; podrían aplicarse en todos los Estados Miembros y «proporcionan el marco general para lograr un sistema eficaz de administración del trabajo». Esas afirmaciones nos generan dudas frente a la realidad que observamos. Si las soluciones que se presentan en el Estudio son tan evidentes, ¿por qué estas normas no han despertado la adhesión inmediata de los Estados Miembros de la OIT?, como sí sucede con otros convenios que a los pocos años de aprobarse tienen una amplísima ratificación. Solo sobre el final del Estudio encontramos una mención muy breve (párrafo 420) donde se dice que la mayoría de los países no están considerando la posibilidad de ratificar el Convenio. Y es preciso recordar, lamentablemente, que un país no deja de ratificar un convenio valioso por desinformación o por pereza parlamentaria; creemos que esa es justamente la esencia del tema que es necesario profundizar; pero estos aspectos de la realidad jurídica no se explicitan en el Estudio.

Ayer el Director General recordó las cifras deshonrosas de desempleo en el mundo. Quizás hemos creado un sistema jurídico adecuado para la protección de derechos, pero ineficaz para colmar los déficits de empleo y la desesperanza de millones de personas. En nuestra opinión, para acercarnos a mejorar esa situación, es necesario abordar los temas del mundo del trabajo desde nuevas perspectivas.

Miembro trabajadora, Canadá - El artículo 5 del Convenio núm. 150 subraya la importancia de la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales a nivel nacional, regional y sectorial.

En el Canadá, la jurisdicción subnacional de Quebec ha logrado un modelo sólido de diálogo social con la Comisión de Asociados del Mercado de Trabajo, que tiene el mandato de identificar las necesidades de desarrollo de la fuerza de trabajo actual y futura, y de asesorar al Gobierno acerca de la política del mercado de trabajo y de cómo satisfacer las necesidades de este último, incluida la determinación de criterios para asignar la contribución de los empleadores a la formación, establecida en el 1 por ciento, a medidas, programas y fondos para promover el empleo y el trabajo. Aproximadamente 1 000 asociados participan en una red integrada por 29 comités laborales sectoriales, 17 consejos regionales de asociados del mercado de trabajo, y comités consultivos que representan a los grupos que están subrepresentados en el mercado de trabajo.

Es bien sabido que los consejos sectoriales son esenciales para identificar y coordinar las respuestas a las necesidades de competencias específicas de las industrias, las deficiencias en la formación y los retos en cuanto a los ajustes. Lamentablemente, el rico sistema de diálogo social de Quebec es único. En el resto del país, los consejos sectoriales bipartitos y multipartitos de los interlocutores sociales carecen en general de financiación o son inexistentes. Además, los Gobiernos no tienen prácticamente ningún diálogo social institucionalizado sobre los temas críticos que afectan el futuro del trabajo, como la digitalización y la inteligencia artificial. El Gobierno federal firma acuerdos de transferencia en el mercado de trabajo con provincias y territorios, a fin de proporcionar financiación federal destinada a la formación para la adquisición de competencias y a los programas relativos al mercado de trabajo. Estos acuerdos no prevén que deba consultarse a los interlocutores sociales y que estos deban participar en el diseño y el establecimiento de los programas, a pesar de que las contribuciones monetarias de los trabajadores y de los empleadores son las que se transfieren a las provincias y territorios con miras a destinarlas a la formación y al desarrollo de la fuerza de trabajo.

Los representantes de los trabajadores y de los empleadores participan nominalmente en la administración del Fondo del Seguro de Empleo, que se financia con las contribuciones de los trabajadores y de los empleadores.

El único órgano tripartito del Canadá en el Gobierno federal es la Comisión del Seguro de Empleo. Una medida acertada adoptada recientemente por el Gobierno del Canadá ha restablecido un proceso tripartito de fallo arbitral y recurso para los solicitantes de prestaciones por desempleo. Sin embargo, con demasiada frecuencia, el Gobierno del Canadá mantiene un control estricto de la información y la toma de decisiones, y excluye normalmente a los representantes de los trabajadores y de los empleadores de la formulación de políticas, así como de la administración de prestaciones y de la elaboración de programas para los trabajadores desempleados.

El Gobierno del Canadá puede y debería lograr que los sindicatos y los grupos de empleadores participen en mayor medida en el futuro en el desarrollo de la fuerza de trabajo y en la elaboración de programas relativos al mercado de trabajo. Creemos que debería comenzar ratificando el Convenio núm. 150, que prevé que la expresión «administración del trabajo» designa las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo. Nos preocupan las alianzas público-privadas en la prestación de servicios públicos de empleo. Los consultores y los intermediarios no deberían utilizar los organismos públicos responsables de la administración del trabajo como un instrumento para obtener beneficios privados. En una provincia grande del Canadá, se ha establecido el organismo gubernamental que presta servicios de empleo de primera línea a los solicitantes de empleo en una cadena de tiendas de artículos de oficina. El servicio público de empleo debería utilizarse para garantizar servicios de ajuste laboral y de empleo eficaces orientados a los trabajadores desplazados y desempleados.

Por último, instamos al Gobierno a adoptar un sistema más sólido de evaluación del cumplimiento y de control del cumplimiento de las normas del trabajo y del lugar de trabajo.

En los dos últimos decenios, un número creciente de empleadores han adoptado modelos de negocio basados en la externalización y la subcontratación, la clasificación errónea de los trabajadores, y una mayor presión competitiva ejercida sobre los contratistas y los trabajadores, haciendo primordial la minimización de los costos. En este contexto, un sistema de control del cumplimiento basado en quejas, los profundos —y cada vez mayores— desequilibrios de poder entre los trabajadores y el empleador, y los recursos limitados para las inspecciones del trabajo se combinan de tal modo que la mayoría de las infracciones no se notifican y no se abordan.

En la actualidad, el modelo de control del cumplimiento del Gobierno del Canadá se apoya en el supuesto de que las violaciones son el resultado de la falta de concienciación o de capacidad para cumplir, de que los empleadores tienden a actuar dentro de los límites de la ley, y de que las violaciones son excepciones a la regla. Instamos al Gobierno a que adopte en su lugar un modelo de regulación basado en la disuasión, en el que el incumplimiento de la ley se entienda como el resultado de un comportamiento impulsado por un cálculo racional de los costos-beneficios. Los sindicatos y las organizaciones de empleadores deberían incorporarse a este modelo de control del cumplimiento.

Miembro gubernamental, Türkiye - Quisiera felicitarle a usted y a sus Vicepresidentes por su elección a la presidencia de la Comisión, y quisiera expresar mi agradecimiento a la Comisión de Expertos por su Estudio General completo y actualizado.

Distinguidos delegados, nuestro Gobierno está comprometido con el desarrollo de nuestro país, el bienestar de nuestros ciudadanos, la paz social y el trabajo decente, por lo que está tomando importantes medidas en lo que respecta a la administración del trabajo. En relación con esto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene el mandato y la autoridad en muchos ámbitos de la administración del trabajo. Junto con la organización central de nuestro Ministerio, existen instituciones afiliadas, como la Dirección General del Organismo de Empleo Turco, la Presidencia de la Institución de Seguridad Social, y la Institución de Cualificaciones Profesionales, que son responsables de la administración del trabajo en Türkiye. Estas instituciones y organizaciones permiten la elaboración de normas sobre las cuestiones relacionadas con la administración del trabajo.

En términos de órganos consultivos, la Junta de Políticas Sociales, que está integrada por académicos, lleva a cabo sus actividades bajo la Presidencia de la Comisión Parlamentaria de Salud, Familia, Trabajo y Asuntos Sociales, que se reúne para discutir proyectos de leyes y propuestas.

En lo que respecta al marco institucional para la coordinación de las funciones y responsabilidades, existen asimismo diferentes organismos en el sistema de administración del trabajo, a saber, la Asamblea del Trabajo, la Junta Tripartita Consultiva y la Comisión para la Fijación de Salarios Mínimos, que son estructuras tripartitas encargadas de fomentar la paz laboral y las relaciones laborales.

La Estrategia nacional de empleo es un documento de política preparado con la participación de las partes interesadas pertinentes, a fin de proporcionar a las instituciones de la administración del trabajo una visión y una recomendación para fortalecer la relación entre la educación y el empleo, garantizar la seguridad y la flexibilidad en el mercado de trabajo, aumentar el empleo de los grupos que requieren políticas especiales, y reforzar la relación entre el empleo y la protección social.

Reafirmamos nuestro compromiso de seguir alentando la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en nuestro sistema de administración del trabajo. Confiamos en que se intensifique la acción coordinada, en colaboración con los interlocutores sociales y en consulta con otras partes interesadas pertinentes, y en que esta sirva para promover el diálogo social y condiciones de trabajo decentes para todos.

Miembro trabajador, Argentina - Destaco el Informe de la Comisión de Expertos fundamentalmente considerando que dentro de la gobernanza que tenemos que llevar adelante es tan importante la estructura económica como la estructura socio-laboral. Indudablemente me apoyo en los datos y en las evidencias que muestran que cada vez hay una mayor desigualdad y cada vez hay menos protección de los derechos fundamentales en el trabajo de trabajadores y trabajadoras.

También dentro de lo que vendría a ser este capítulo se debe generar un marco jurídico y político para lograr la justicia social. Las políticas que se vienen adoptando en mi país por el nuevo Gobierno difieren de los estándares enunciados en el informe, a tal punto, que colisiona los conceptos y valores de la justicia social con la idea de transferir al sector privado el rol del Estado.

Nosotros reafirmamos que sin Estado no hay nación. El Gobierno no interviene en las resoluciones de conflictos, no promueve políticas de empleo, se despreocupa de la formación profesional, pretende limitar la negociación colectiva y se ausenta de sus obligaciones de combatir el trabajo no registrado con el de habilitación de la inspección laboral. Esto representa claramente la contracara de las conclusiones de la Comisión de Expertos de la OIT

en las que se señala que el diálogo social es de vital importancia para abordar las cuestiones relacionadas con el trabajo.

Mediante un decreto de necesidad de urgencia, el Poder Ejecutivo de mi país, sin consulta con los actores sociales y la sociedad civil y sin acudir al Poder Legislativo, pretendió introducir la reforma laboral más regresiva desde que recuperamos la democracia.

Una reforma precarizadora y antisindical con la finalidad de imponer un conjunto de políticas económicas y reformas estructurales que dañan las condiciones de vida y restringen el ejercicio de la libertad sindical. La respuesta al movimiento obrero ha sido a través de la justicia y con masivas movilizaciones con la consigna «ni un paso atrás». Se ha reducido el rol del Estado eliminando ministerios, organismos autárquicos, despidiendo masivamente a trabajadores del sector público y, como consecuencia de la fuerte recesión, se han producido despidos en el sector privado producto de la parálisis de la actividad económica; por ejemplo, el sector de construcción, motor del desarrollo económico sostenible de cualquier país, se ha visto golpeado por la paralización injustificada de obras públicas y de infraestructura, generando la pérdida de miles de puestos de trabajo además de comprometer las inversiones para el desarrollo productivo del país.

Es fundamental tener una administración del trabajo virtuosa para garantizar el paso de la informalidad a la formalidad y para dar respuesta a ese 60 por ciento de trabajadoras y trabajadores informales que hay en nuestro país.

La Comisión de Expertos resalta el rol fundamental que cumple el Ministerio de Trabajo. En la Argentina la primera medida adoptada por el Gobierno actual fue degradar nuestro Ministerio al rol de secretaría del trabajo reduciendo sus funciones y vaciándolo de su finalidad pública.

Los trabajadores de mi país apelamos al diálogo social como llave maestra de la democracia, para la construcción de una Argentina con desarrollo, producción y trabajo. Es necesario un nuevo contrato social que responda a los desafíos del mundo del trabajo, pero fundamentalmente que atienda a las demandas de nuestro pueblo.

Miembro gubernamental, Senegal - El Gobierno del Senegal desea felicitar al Presidente de la Comisión y celebra la calidad del Estudio General de la Comisión de Expertos sobre el tema «La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación». En efecto, la adaptación de la administración del trabajo a las transformaciones del mundo del trabajo es un reto que todo sistema de administración del trabajo debe asumir para seguir ejerciendo sus responsabilidades y situar siempre a las personas en el centro de sus preocupaciones. En este sentido, el Gobierno senegalés se ha comprometido a adaptar su administración del trabajo a las nuevas realidades del mundo laboral adoptando una serie de medidas para hacer frente a los desafíos actuales.

En primer lugar, la pandemia de COVID-19 puso a prueba la resistencia de nuestro sistema de administración del trabajo. En respuesta, se adoptaron medidas apropiadas en concertación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para salvaguardar los derechos de los trabajadores, garantizando al mismo tiempo la productividad y la competitividad de las empresas. La Ordenanza núm. 001-2020 prohibió todos los despidos, a menos que estuvieran motivados por una falta grave, y garantizó una remuneración del 70 por ciento a los trabajadores con jornada reducida durante este periodo.

Por otra parte, como consecuencia de la pandemia de COVID-19, se han desmaterializado varios procedimientos de la administración del trabajo. Entre ellos figuran los procedimientos

de presentación de contratos de trabajo, la Declaración anual sobre la situación de la mano de obra (DASMO), el balance social y la solicitud de certificado de regularidad.

Con el objetivo de reforzar la consulta y la negociación entre los interlocutores sociales, se ha creado el Alto Consejo del Diálogo Social como institución tripartita nacional para el diálogo social, formada por representantes de los empleadores, los trabajadores y el Gobierno.

En cuanto a la protección social, se han adoptado medidas para ampliar la protección social a la economía informal. Entre ellas figura la creación de una mutua de seguro social para los artesanos.

Por último, con el fin de reforzar la vigilancia en el lugar de trabajo y dar mayor repercusión a la labor de los inspectores del trabajo, el proyecto de reforma del Código del Trabajo concede una gran importancia al refuerzo de sus recursos materiales y jurídicos.

En definitiva, el Gobierno del Senegal sigue abierto a cualquier propuesta encaminada a mejorar su sistema de administración del trabajo para garantizar una mejor protección de los derechos fundamentales, preservando al mismo tiempo la fuente de trabajo.

Miembro trabajadora, República de Corea - La República de Corea ratificó el Convenio núm. 150 en 1997. Los artículos 5 y 6 destacan la importancia de la participación activa de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en los sistemas de administración del trabajo. El capítulo 1.5 del Estudio General examina el papel de la administración del trabajo en apoyo de las relaciones laborales y los servicios del Ministerio de Trabajo para promover la negociación voluntaria entre empleadores y trabajadores.

La República de Corea continúa incurriendo en las peores prácticas a este respecto. La legislación sindical otorga a otros organismos administrativos una autoridad excesiva para interferir o ejercer control sobre las relaciones laborales. La administración actual abusa de esta autoridad. Pongo algunos ejemplos recientes. En febrero de 2023, el Ministerio de Empleo y Trabajo exigió a 334 organizaciones sindicales con 10 000 afiliados o más que realizaran controles para asegurarse de que cumplen la obligación de presentar y conservar documentos y que informaran de los resultados con pruebas. Este requerimiento no se hizo en respuesta a alguna queja o alegación planteada por los miembros del sindicato, sino que estuvo motivado por la retórica antisindical de altos funcionarios del Gobierno, que utilizan propósitos infundados como «delincuencia organizada» o «cártel de intereses creados». Cuando la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU) se negó a atender la solicitud de probar la autonomía de la organización, el Ministerio le impuso una multa administrativa y la excluyó de diversos órganos tripartitos de consulta o asesoramiento.

En febrero de nuevo, el Ministerio de Trabajo anunció que revisaría los estatutos y resoluciones de las organizaciones sindicales para emitir órdenes correctivas sobre las disposiciones que consideraran ilegítimas. En mayo de 2023, el Ministerio de Trabajo ordenó a cuatro sindicatos afiliados de la KCTU que modificaran las disposiciones de sus estatutos relativas a las normas internas para mantener la unidad organizativa. Al considerar que la orden de la autoridad administrativa de cambiar los estatutos sindicales constituye una violación del derecho de los sindicatos a elaborar sus propios reglamentos con plena libertad, los sindicatos sectoriales se negaron a cumplir las órdenes de corrección y, a raíz de ello, los dirigentes sindicales están siendo investigados por cargos penales.

En mayo, el Ministerio inspeccionó 510 lugares de trabajo sindicalizados con 1 000 o más empleados sobre el funcionamiento del sistema de tiempo libre remunerado. El Ministerio publicó directrices administrativas para corregir el denominado uso indebido del tiempo libre remunerado para actividades consideradas ilegales, como la participación en actividades de

sindicatos de nivel superior o la asistencia como denunciante a una investigación sobre prácticas laborales ilícitas. Estas medidas afectan directamente al funcionamiento de los sindicatos y reducen la capacidad de negociación colectiva. Por ejemplo, en el caso del sindicato de Seoul Metro, afiliado a la Confederación Coreana de Sindicatos de los Servicios Públicos y del Transporte, se despidió a 25 dirigentes sindicales y se sancionó a 9 por utilizar tiempo libre remunerado para actividades sindicales, cuando este estaba garantizado por un periodo de quince años en virtud de un acuerdo alcanzado entre los trabajadores y la dirección de la empresa. Algunos dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena del Sindicato Coreano de Trabajadores del Metal de empresas del sector de la fabricación de piezas y componentes de automóvil han sufrido repentinamente el impago de salarios y no han podido tomar tiempo libre no remunerado. Asimismo, una importante empresa de construcción naval está registrando unilateralmente como ausentes sin autorización a algunos dirigentes sindicales y responsables de seguridad en régimen de dedicación plena.

En estas empresas, el tiempo libre remunerado estaba garantizado por los convenios colectivos firmados. La anulación de las disposiciones de los convenios a partir de estas directrices administrativas da lugar a conflictos en las relaciones laborales, ya que en muchos lugares de trabajo se redujo el tiempo que se les garantizaba a los miembros del comité de negociación.

En junio, el Ministerio de Trabajo pidió a la Comisión de relaciones laborales que emitiera órdenes correctivas de los convenios colectivos que exigían la consulta con los sindicatos para modificar las condiciones de trabajo en 136 instituciones públicas, incluida la administración local. Además, en septiembre y octubre el Ministerio envió cartas oficiales tituladas «Información sobre las precauciones previas a la firma de convenios colectivos» a la administración local para interferir en los procesos de negociación libres y voluntarios.

Estas interferencias administrativas en las relaciones laborales tienen como resultado la creación de un entorno perjudicial para el diálogo social y la participación significativa de las organizaciones de trabajadores en el sistema de administración del trabajo.

Espero que la conclusión de esta discusión incluya un mensaje firme que recuerde el preámbulo del Convenio para solicitar al Gobierno que respete plenamente la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las administraciones del trabajo y que haga hincapié en los términos de los Convenios núms. 87 y 98.

Miembro gubernamental, Argentina - Agradecemos a la Comisión de Expertos por el Estudio General. Compartimos los lineamientos del documento y coincidimos en la importancia de contar con una administración del trabajo eficaz y eficiente. Ello es clave para abordar las desigualdades en el mundo del trabajo, crear el marco jurídico y político necesario para lograr el trabajo decente haciendo aplicar las normas laborales y para construir y estimular el crecimiento económico, incrementando la competitividad y la productividad. De esta manera, se propicia un entorno estable para las empresas por medio de la formulación y aplicación de políticas concebidas para aumentar las tasas de empleo y la cohesión social.

La Argentina ha ratificado el Convenio núm. 150 y cumple los estándares allí previstos. En tal sentido, cuenta con una administración del trabajo sólida con responsabilidades en: la preparación y el cumplimiento de las normas del trabajo, la administración de las relaciones laborales, la orientación y la formación profesional, la investigación y el estudio de las condiciones de trabajo y empleo, y los asuntos internacionales del trabajo.

Desde esta perspectiva, mi país considera fundamental la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales y para ello implementa importantes mecanismos de articulación y de participación.

Entre ellos, la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI) coordina, evalúa y da seguimiento a las políticas de prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente. La Comisión cuenta con una composición interministerial, intersectorial y tripartita donde participan representantes de diferentes ministerios del Poder Ejecutivo Nacional y representantes de los trabajadores y de los empleadores. También lo hacen, en calidad de asesores, la OIT y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Las reuniones plenarios de esta Comisión tienen a su vez carácter federal con la participación de las Comisiones Provinciales para la Erradicación del Trabajo Infantil.

Por su parte, el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil —ámbito en el que participan trabajadores y empleadores, el Estado Nacional y el Consejo Federal del Trabajo— evalúa temas referidos a las relaciones laborales, la asistencia a los desempleados, la generación de empleo genuino y decente y la erradicación del trabajo no registrado. Además, determina el salario mínimo vital y móvil y los montos máximos y mínimos de las prestaciones por desempleo entre otras funciones.

En materia de empleo, en los consejos sectoriales se planifican políticas de formación profesional para cada sector y se atienden las necesidades de formación con políticas y propuestas de capacitación, para lograr trabajadores formados y empresas con empleados capacitados. En este espacio participan representantes de los interlocutores sociales, las organizaciones educativas, las asociaciones de la sociedad civil y el Estado, que articula sus acciones.

En un mundo en constante transformación, signado por los desafíos que nos presentan el cambio tecnológico, las nuevas formas de trabajo y el cambio climático, la educación y la formación profesional adquieren especial relevancia para garantizar el trabajo digno, el desarrollo social y económico, la inclusión, las posibilidades de reconversión laboral, el desarrollo de competencias, y el aprendizaje a lo largo de la vida; para ello, la formación de las personas es una prioridad básica de la política económica para que el trabajo pueda contribuir plenamente al desarrollo humano.

Asimismo, la negociación colectiva constituye un pilar dentro del sistema de relaciones laborales de la Argentina. Para el efectivo ejercicio de este derecho fundamental, la Argentina posee un marco normativo específico que prevé el intercambio de información entre las partes intervinientes a fin de garantizar una negociación colectiva libre e informada y establece mecanismos de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de conflictos entre los actores.

Los Estados tenemos la responsabilidad de salvaguardar y promover los derechos laborales fundamentales, y las administraciones del trabajo desempeñan un papel crucial para el cumplimiento de este objetivo.

Miembro trabajadora, Francia - Hasta la fecha, Francia es uno de los países que no ha ratificado el Convenio núm. 150, aunque del Informe de la Comisión de Expertos y de la memoria presentada por el Gobierno francés se desprende que Francia aplica voluntariamente la mayoría de las disposiciones de este Convenio. No obstante, su ratificación permitiría reforzar la política laboral nacional mediante una mayor participación de los interlocutores sociales, contribuyendo así a restablecer la confianza perdida en el tenso clima social que

conocemos. Como destacan el Estudio General y el Convenio núm. 150, es esencial implicar a los interlocutores sociales para garantizar el buen funcionamiento de la administración del trabajo. Según la Comisión de Expertos, «las políticas nacionales deberían elaborarse, aplicarse y revisarse en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores». Sin embargo, en algunos ámbitos de la política laboral, esta dimensión del diálogo social dista mucho de ser satisfactoria en la Francia actual. Es el caso del seguro de desempleo, en el que denunciamos que el Estado ha recuperado la definición de las normas con la intención de endurecerlas, mientras que los interlocutores sociales eran plenamente responsables de ello desde 1958. Así, desde 2019 no se ha aprobado ningún acuerdo sobre el seguro de desempleo, porque los planes presupuestarios del Estado son tan prescriptivos que apenas dejan margen de maniobra a los agentes sociales para la negociación.

En cuanto a la política de seguridad y salud en el trabajo, deploramos el número de accidentes del trabajo y de accidentes mortales, que hacen de Francia uno de los países con peores resultados de la Unión Europea. Cada día mueren en Francia dos trabajadores en el trabajo. Perder la vida mientras se intenta ganarla es inaceptable. Aunque el Gobierno ha lanzado una gran campaña de comunicación y sensibilización sobre los riesgos profesionales, la cuestión relativa a los medios de control sigue sin resolverse: los fondos de seguridad y salud en el trabajo solo cuentan con 570 controladores para 20 millones de asalariados y hay menos médicos de salud laboral, con menos de dos por cada 10 000 asalariados. Y el Tribunal de Cuentas nos indica que la Inspección de Trabajo perdió el 16 por ciento de su personal entre 2015 y 2021, es decir, casi 740 equivalentes a tiempo completo menos. A esto hay que añadir las consecuencias de la reforma de la organización territorial del Estado de 2021, que consistió en gran medida en transferir la gestión de los recursos de la inspección de trabajo a nivel local al Ministerio del Interior. Esta transferencia ha provocado dificultades en el funcionamiento de los servicios departamentales de la inspección del trabajo y en el desempeño de sus funciones establecidas en el Convenio núm. 81. A estos problemas de personal y de presupuesto, hay que añadir el de la evaluación. Así, los indicadores son deficientes, lo que impide evaluar correctamente los factores de riesgo. Del mismo modo, las reacciones de las organizaciones sindicales y de los expertos del terreno, en el seno de los órganos consultivos nacionales, no se tienen suficientemente en cuenta en la evaluación y la redefinición de las políticas, sobre todo cuando se trata de reducir el número de accidentes laborales en un sector como el de la construcción y las obras públicas. La Comisión de Expertos considera que «el control y la revisión de la política laboral son esenciales para lograr el ODS 8, ya que estos procesos permiten el ajuste progresivo y periódico de la política laboral a fin de adaptarse a los cambios en las condiciones nacionales y en el mundo del trabajo».

Quisiera añadir que, durante la crisis sanitaria vinculada a la COVID-19, el diálogo social demostró ser un elemento esencial para el éxito, la gestión y la resolución de la crisis. Los resultados de una encuesta realizada por la Confederación Francesa Democrática del Trabajo y el instituto demoscópico Kantar en 2021 muestran que:

- en las empresas y administraciones en las que no se ha consultado a los representantes de los trabajadores, son más numerosos los encuestados que creen que las condiciones de trabajo y el estado psicológico de los trabajadores se han deteriorado;
- del mismo modo, el 87 por ciento de los encuestados cree que, para salir de esta crisis y preparar el futuro, los poderes públicos deberían implicar en mayor medida a los trabajadores y a sus representantes.

Otro elemento a destacar a nivel sectorial es la negociación por los interlocutores sociales de acuerdos de actividad parcial de larga duración, que es un dispositivo que permite a las

empresas afectadas por la crisis de la COVID-19 a preservar sus puestos de trabajo y salvaguardar sus competencias. Así pues, ha llegado el momento de que los interlocutores sociales participen verdaderamente en el diseño, la aplicación y la evaluación de la política laboral en Francia.

Teniendo en cuenta todos estos elementos, las organizaciones sindicales francesas hacen hoy un llamamiento a Francia para que ratifique el Convenio núm. 150. La ratificación del Convenio permitiría, así, reforzar la política nacional en materia laboral.

Interpretación del árabe: Miembro gubernamental, Bahrein - Agradezco a la Comisión de Expertos y a la OIT los esfuerzos que han dedicado al Estudio General. En el Reino de Bahrein, estamos de acuerdo con las conclusiones a las que ha llegado el Estudio, en particular en lo que respecta a la flexibilidad de las disposiciones relativas a la administración del trabajo y a la posibilidad de tener en cuenta los cambios en la naturaleza de la relación laboral y el impacto de la tecnología, así como el efecto de las migraciones laborales. La administración del trabajo desempeña un papel crucial en la creación de un entorno seguro y productivo para la realización del trabajo. Es una condición *sine qua non*, especialmente en tiempos de crisis. El Gobierno de Bahrein, señorías, no ha ratificado el Convenio sobre la administración del trabajo, pero nos hemos inspirado en él para establecer un sistema de gestión del mercado laboral. Nuestro Ministerio de Trabajo se ocupa de las cuestiones de supervisión y de la prestación de servicios laborales y también regula la resolución de conflictos. En el Ministerio de Trabajo tenemos un organismo que se encarga de regular el mercado laboral, que cuenta con un fondo laboral y que tiene una estructura tripartita, por lo que desempeña un papel determinante en la gestión de los recursos humanos a nivel nacional. Esto se hace a través de un sistema sólido basado en una política económica para cubrir el desarrollo en Bahrein hasta 2030 y también la política laboral del Gobierno. En sus conclusiones, la Comisión de Expertos ha indicado que la participación de organismos no gubernamentales no debe ser una alternativa a un sistema basado en el diálogo social. Sin embargo, confirmó que mejora los resultados en la aplicación de las políticas y la eficacia en la toma de decisiones. Este es el criterio de muchos Gobiernos en este momento y también están intentando implicar al sector privado en la elaboración de normas y la realización de inspecciones, incluso de forma digital, y en la realización de auditorías ahora hay terceras partes implicadas. En Bahrein, tenemos un sistema electrónico que permite pagar los salarios de forma sencilla y que además tiene indicadores que nos ayudan a intervenir rápidamente si surge un problema o estalla un conflicto. Este es el tipo de experiencia que pensamos podría ser de utilidad para otros y que la OIT podría tener en cuenta cuando desarrollara sus medidas. El Estudio recoge el hecho de que actualmente la organización de relaciones laborales no tradicionales es muy importante para la administración del trabajo, y muchos de estos tipos de relaciones ya no están protegidos por el texto legales. Esto significa que los trabajadores pueden ser explotados y no disfrutan de cosas como horarios de trabajo justos, vacaciones pagadas, y tampoco tienen necesariamente la posibilidad de cotizar a un fondo de pensiones. La situación sigue siendo fluida, sobre todo cuando hablamos de relaciones laborales transfronterizas, en las que el trabajador está en un país, pero trabaja para una plataforma electrónica alojada en otro país, por ejemplo. En un reciente estudio de la OIT realizado por Miriam A. Cherry sobre los desafíos a los que se enfrenta el trabajo en plataformas, se comparten algunas experiencias. Sin embargo, concluye que, por el momento, no existe una respuesta única a esta situación. En su conclusión señala, y cito textualmente: «El trabajo colaborativo socialmente responsable es posible, pero requerirá un pensamiento creativo». Este es un indicio de las complicaciones que traen consigo los nuevos métodos de trabajo. Creo que en la próxima reunión de la Conferencia examinaremos la elaboración de una nueva norma para el trabajo en plataformas. Esperamos que los participantes en ese trabajo sean capaces de pensar de forma creativa y

puedan desarrollar disposiciones innovadoras que estén en consonancia con las disposiciones, por ejemplo, del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, que cubre a las personas que trabajan bajo diversas jurisdicciones como consecuencia de la naturaleza de su trabajo. Por último, deseo mucho éxito a la Comisión.

Miembro trabajadora, Letonia - Una administración del trabajo que funcione bien es esencial para el progreso económico y social de cada país. Representa una oportunidad para establecer y aplicar leyes y reglamentos que correspondan y reaccionen oportunamente a las necesidades del mercado laboral y a las nuevas tendencias. Esto es importante en todo momento, pero en particular, en el contexto de la recuperación tras la pandemia.

La Comisión de Expertos menciona que las funciones de las administraciones laborales abarcan un amplio abanico de cuestiones, como la inspección de trabajo, los servicios de empleo, las consultas tripartitas, la libertad sindical, la negociación colectiva, la seguridad social, las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato. Permítanme comentar algunas de estas funciones.

La piedra angular del éxito de la gobernanza del trabajo es el diálogo social tripartito, en el cual la participación de los interlocutores sociales es esencial. Los interlocutores sociales ponen a prueba y muestran la aplicación de las políticas y legislación en materia laboral en la realidad, poniendo de relieve los inconvenientes, la falta de reglamentación y los retos que plantea su aplicación. Por tanto, los interlocutores sociales son los más indicados para proponer soluciones que funcionen en la práctica y se correspondan con la situación real del mercado laboral.

Las negociaciones tripartitas son un elemento importante de la elaboración de políticas y leyes en el ámbito de la política social en Letonia. Los interlocutores sociales de ámbito nacional participaron también durante la pandemia de COVID-19. Teniendo en cuenta la experiencia adquirida desde el punto de vista sindical, sería importante subrayar que no deben abandonarse las estructuras clásicas de diálogo social tripartito tampoco en tiempos de crisis e incertidumbre, que debe convocarse a los interlocutores sociales con regularidad, garantizando una representación proporcional de los mismos. Hay que destacar que invertir en el mecanismo de negociaciones tripartitas y en la capacidad de los interlocutores sociales para participar efectivamente en él es una condición previa para la calidad de las políticas socioeconómicas y la legislación y la paz social.

La negociación colectiva es otro mecanismo esencial para el éxito de la administración del trabajo. Ayuda a evitar el planteamiento de «una única norma para cada cual» y permite ajustar la reglamentación a las necesidades específicas de los trabajadores y de los empleadores en sectores y empresas. La experiencia de los interlocutores sociales letones durante la pandemia de COVID-19 demostró que, en tiempos de crisis, los convenios colectivos pueden ayudar a reaccionar, llegar a compromisos y ajustar la reglamentación a las nuevas circunstancias y necesidades emergentes del mercado laboral en el momento.

Por último, una de las funciones más importantes de la administración del trabajo es la inspección de trabajo. La Comisión de Expertos recordó la importancia de que los servicios de la inspección del trabajo cuenten con los recursos adecuados y de aprovechar estos recursos a través de diversas estrategias, en particular, centrándose en sectores y ocupaciones específicas. La Comisión de Expertos alentó a los Gobiernos a adoptar las medidas necesarias para garantizar que la administración del trabajo disponga de recursos materiales y de personal suficientes, e instó a los Gobiernos a velar por que se asignen a las administraciones del trabajo los recursos presupuestarios adecuados para desempeñar sus tareas, y a garantizar que su papel y la importancia de su labor reciban el debido reconocimiento.

Nunca se insistirá lo suficiente en este punto. Las políticas laborales y los actos legislativos no alcanzan sus objetivos si los inspectores de trabajo no son capaces de llevar a cabo inspecciones sin previo aviso en todos los establecimientos de trabajo para comprobar las condiciones de trabajo en la realidad. Teniendo en cuenta el hecho, también señalado por la Comisión de Expertos, de que las tecnologías digitales, las decisiones automatizadas y la inteligencia artificial se utilizan cada vez más en la gestión del trabajo, los servicios de la inspección del trabajo también deben estar equipados con las adecuadas herramientas digitales, conocimientos y competencias laborales para poder inspeccionar estos nuevos patrones de organización del trabajo.

Además, la aplicación eficaz de la legislación laboral requiere a menudo la participación de la administración fiscal y de la seguridad social. Además, los acuerdos de cooperación entre los sindicatos y las inspecciones del trabajo, destinados a un intercambio eficaz de información sobre las infracciones de la legislación laboral, pueden contribuir al éxito de la labor de las inspecciones del trabajo.

Por lo tanto, para garantizar el éxito de las administraciones del trabajo, los Gobiernos, entre otras cosas, deben prestar atención a apoyar el mecanismo de la negociación tripartita y la autonomía y la capacidad negociadora de los interlocutores sociales, así como las capacidades, la dotación de recursos y de personal bien remunerado de los servicios de inspección del trabajo.

Miembro gubernamental, Cuba - Agradecemos a la Oficina por la elaboración del Estudio General. Esta temática es de especial interés para mi país y por ello tenemos la voluntad de ampliar el reconocimiento y las garantías a los derechos laborales guiados por la elaboración y promoción de normas del trabajo acordes con los cambios que se han suscitado en el orden legislativo, económico y demográfico en Cuba.

En un contexto recrudescido por el bloqueo económico, financiero y comercial impuesto por el Gobierno de los Estados Unidos de América contra mi país, el Gobierno cubano comprende la importancia de contar con actualizaciones periódicas de la política laboral, involucrando a las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas. El proceso de actualización legislativa se inició en 2019 con la promulgación de la Constitución de la República, aprobada por referéndum popular. Este proceso se ha mantenido con la aprobación por la Asamblea Nacional del Poder Popular de más de 118 normas jurídicas. Estas normativas han tomado debidamente en cuenta la realidad actual de la sociedad cubana, los objetivos nacionales de desarrollo, las obligaciones asumidas por Cuba en virtud de instrumentos internacionales y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, entre otros factores.

Como podrán comprender se trata de un arduo proceso de consultas, conciliaciones y diálogos sociales con las diferentes partes interesadas donde los actores del mundo del trabajo están directamente implicados. En este contexto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lidera el proceso de modificación del Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social, bases de la protección laboral y social de los trabajadores. Esta actualización de la máxima norma nacional en materia laboral toma en cuenta, entre otras cosas, los avances de la ciencia e innovación tecnológica y su impacto en el mundo del trabajo; el compromiso de Cuba para cumplir con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las obligaciones y derechos reconocidos en las normas internacionales del trabajo, en particular, los 90 convenios ratificados por mi país y las normativas internacionales para la eliminación de la discriminación y acoso en el mundo del trabajo.

El nuevo Código del Trabajo se perfila como una ley de avanzada en varios aspectos, entre ellos, podemos destacar las prestaciones de seguridad social relativas a la maternidad de las trabajadoras y la responsabilidad de las familias, la protección desde varios ámbitos de los ancianos, de las personas en situación de discapacidad y de los jóvenes, y se ahondará en el fenómeno de la inmigración y su incidencia en el empleo.

Los Estados Miembros de esta Organización asumimos el compromiso de velar por la organización y el funcionamiento eficaz del sistema de administración del trabajo, coordinando adecuadamente su funciones y responsabilidades con los intereses de los mandantes sociales. Una sociedad más justa se crea desde la base de la adopción de políticas laborales que garanticen la protección.

Les puedo asegurar que la política laboral se encuentra en el centro de atención del Gobierno cubano y es a la vez protagonista de los cambios legislativos y económicos que hoy se llevan a cabo en el país, por eso resulta tan oportuno participar en el debate que desarrollamos en el día de hoy para compartir nuestras experiencias y nutrirnos igualmente de las mejores prácticas en materia de políticas laborales y sistemas de administración del trabajo.

Otro miembro trabajador, Argentina - Nos encontramos en esta Conferencia para discutir el Estudio General sobre «La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación», examinando y analizando el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158 en los distintos Estados Miembros. Sin duda, ambos documentos y los principios que consagran son de vital relevancia y constituyen una piedra angular para el desarrollo sostenible y la justicia social. El Estudio General resalta la importancia del Convenio y su Recomendación para la Organización, y el funcionamiento eficiente de los sistemas de administración del trabajo.

Es necesario recordar que el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158 definen la administración del trabajo como «actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo», y destacan fundamentalmente la necesidad de recursos materiales y financieros adecuados para la creación de mecanismos de coordinación dentro y fuera de los organismos de administración del trabajo.

El Estudio General revela la importancia de que la administración del trabajo se adapte a los cambios o a la evolución del mercado laboral, respondiendo a estos con la promoción del diálogo social, la evolución en normas laborales y la coordinación de políticas de empleo y desarrollo de recursos humanos.

Con base en lo recabado en el Estudio General, no puedo dejar de mencionar la situación actual de la Argentina, la cual contradice la lógica de este Estudio, ya que el Gobierno ha promovido distintas políticas que han destruido la administración del trabajo y las políticas de empleo en general.

La nueva administración ha implementado su plan económico y social mediante normas de rango inferior, en clara violación a la Constitución argentina, es decir, ignorando el Poder Legislativo. En este sentido, se han multiplicado y propagado una serie de decretos, resoluciones, disposiciones y decisiones administrativas que, analizadas en conjunto, constituyen un plan sistemático de cambio del patrón de acumulación que beneficia a los sectores más concentrados de la economía, y viola de forma sistemática derechos y garantías sociales que gozan de la más alta protección constitucional.

El actual Gobierno ha procedido a reducciones de programas, la eliminación de instituciones, el desprendimiento de áreas dedicadas a los derechos humanos y al desarrollo

social, y la modificación de las estructuras ministeriales dedicadas a la planificación federal, a la inversión pública, a la producción y a las políticas de empleo en general. También se ha degradado el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en una Secretaría, en conjunto con la falta de nombramientos de funcionarios públicos con firmas en las distintas direcciones de la administración del trabajo.

Al mismo tiempo, mediante el Decreto de Necesidad y Urgencia núm. 70/2023 de diciembre de 2023, desreguló el comercio, los servicios y la industria, liberando la fijación de precios a los privados, lo cual ha conducido a la reducción de la oferta en el mercado interno y al inevitable aumento de los precios, afectando el nivel salarial real de los trabajadores y trabajadoras.

Asimismo, mediante el Decreto de Necesidad y Urgencia núm. 84/2023, el Poder Ejecutivo Nacional ha destruido el empleo público con más de 20 000 despidos, cifra que sigue en aumento, desmantelando la administración del trabajo, especialmente en un mundo laboral en transformación, como establece el documento objeto de estudio.

Además, ha pulverizado los salarios de los y las docentes, suprimiendo el Fondo Nacional de Incentivo Docente, que había sido parte de su salario durante más de 25 años, eliminando el presupuesto destinado a ello.

Es crucial señalar que el Estado argentino, a través de los masivos despidos y la eliminación de áreas gubernamentales, está violando concretamente el Convenio objeto de estudio, al vaciar las políticas destinadas a favorecer una administración del trabajo eficaz. El 60 por ciento de los trabajadores y trabajadoras son informales. ¿Qué pensarían los participantes de esta Conferencia si alguno de sus miembros afirma que la justicia social es una aberración? Con mucho pesar y vergüenza, quiero señalar que es uno de los principios rectores del actual Gobierno argentino que debemos rechazar de forma unánime.

Para finalizar, quiero destacar que, si buscamos la creación de un futuro más inclusivo y justo, debemos asegurar, desde la OIT, que nuestros sistemas de administración del trabajo sean capaces y eficientes para afrontar un mundo laboral en constante transformación a través de la planificación, el diálogo social y la materialización de la justicia social.

Miembro trabajador, Filipinas - Filipinas no ha ratificado todavía el Convenio núm. 150 y aprovechamos esta oportunidad para instar a nuestro Gobierno a ratificarlo, cumplir sus disposiciones, y fomentar un sistema de administración del trabajo justo y eficiente.

Saludamos el Informe de la Comisión de Expertos y estamos de acuerdo con la importancia de la participación, concretamente la participación significativa. Un ámbito esencial al que debe prestarse atención es la representación y la administración en los órganos tripartitos. A pesar de los presuntos nombramientos del sector laboral y empleador en instituciones tales como el Sistema de la Seguridad Social, el Sistema de Seguros de los Funcionarios Públicos y PhilHealth, muchos designados no representan realmente a las organizaciones más importantes de trabajadores y de empleadores. Esta falta de representación verdadera socava la integridad y la efectividad de estos organismos, lo cual preocupa tanto a los sindicatos como a los grupos de los empleadores.

Estamos de acuerdo con el llamamiento en favor de la buena gobernanza y la necesidad de transparencia. La administración de justicia laboral también requiere una reforma significativa, así como transparencia en el nombramiento de los representantes tripartitos. Además, existe un problema estructural. A diferencia de los tribunales ordinarios, que realizan su actividad con tres niveles, el sistema de justicia laboral en Filipinas tiene cuatro niveles, lo cual conduce a resoluciones de conflictos prolongadas. En promedio, la resolución de

conflictos laborales lleva siete años, desde la Sección de Arbitraje Laboral hasta el Tribunal Supremo. Este nivel añadido contribuye a la ineficiencia y a retrasos innecesarios.

El lamentable estado de la administración de la justicia laboral en el sector público también es preocupante. El Consejo de Gestión Laboral del Sector Público en virtud del Decreto ejecutivo núm. 180 sobre «El derecho a la autoorganización por los funcionarios gubernamentales», está presidido por la Comisión de Administración Pública y vicepresidido por el Ministerio de Trabajo y Empleo. Sin embargo, no reconoce a los representantes de los trabajadores como miembros del Consejo. La resolución de los casos lleva entre 7 y 15 años. Aunque acogemos con agrado la ratificación por Filipinas del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), el Decreto ejecutivo núm. 180 sigue sin estar en consonancia con el Convenio núm. 151 y sin cumplir con él.

Además, la Ley sobre la Educación de los Trabajadores, aprobada por el Congreso en 2021, aún no se ha aplicado, debido a la ausencia de normas de aplicación. Asimismo, la Ley del Empleo para la Nación, que se aprobó el año pasado como una ley prioritaria, carece de las normas de aplicación necesarias. Hasta ahora, no se han nombrado representantes en ningún sector de los trabajadores y de los empleadores. La Autoridad de la zona de exportación de Filipinas establecida en 1995, apenas ha comenzado a nombrar representantes de los trabajadores para sus consejos, tal como prevé la ley.

Asistencia a los trabajadores migrantes, en 2020, se notificaron casi 5 000 casos de malos tratos infligidos a los trabajadores filipinos en el extranjero, en su mayoría provenientes de Oriente Medio. En los últimos tiempos, aproximadamente 60 000 trabajadores filipinos establecidos en la República de Corea están enfrentándose a problemas como la contratación ilegal, la trata de personas, el cambio de contratos y violaciones de las normas de trabajo. Esto pone de relieve la necesidad apremiante de que el Gobierno preste mayor asistencia y de que se asigne un presupuesto para abordar el bienestar y la protección de los trabajadores filipinos en el extranjero.

Además, según las informaciones, miles de trabajadores filipinos empleados en empresas extranjeras de inteligencia artificial han indicado que su salario es inferior al mínimo establecido. La incapacidad para inspeccionar a estos empleadores extranjeros se debe supuestamente a que están establecidos fuera del territorio filipino. La empresa de inteligencia artificial afincada en los Estados Unidos subcontrata a trabajadores filipinos y les paga un salario diario muy bajo, que oscila entre 6 y 10 dólares de los Estados Unidos, un salario que está muy por debajo del salario mínimo en la ciudad de Manila.

El Ministerio de Trabajo y Empleo debe garantizar los derechos de los trabajadores filipinos en vista del aumento de la inteligencia artificial, en particular dado el elevado porcentaje de trabajo en plataformas digitales en el país subcontratado por el Norte Global.

Miembro trabajadora, Polonia - Hablo en nombre de las organizaciones sindicales representativas de Polonia: el Sindicato Independiente y Autónomo, la Alianza de Sindicatos de Polonia y el Foro de Sindicatos.

Quisiera empezar dando las gracias a la Comisión de Expertos por haber elaborado un informe tan detallado y exhaustivo. Se trata de un informe muy oportuno.

La administración del trabajo abarca una amplia gama de cuestiones, incluida la inspección del trabajo.

En el informe de 2022, la Inspección del Trabajo del Estado señaló la creciente diversidad de cuestiones que los inspectores del trabajo tienen que examinar durante la inspección, la

carga de tareas que, en su opinión, deberían realizar otros servicios y la necesidad de permitir a los inspectores del trabajo emplear herramientas de análisis de datos electrónicas y modernas, utilizando información de otros servicios. En los últimos años se ha puesto de manifiesto que las actividades de inspección en el ámbito de la legalidad del empleo ya no son inspecciones rápidas en el lugar de trabajo, sino procedimientos arduos, prolongados, interdisciplinarios y que requieren un análisis profundo de los datos y la extracción de conclusiones basadas en información y pruebas obtenidas de diversas fuentes.

Quisiera destacar el problema de la autorización adicional que debe obtener la inspección del trabajo cuando visita a empresarios, requisito que se introdujo en 2004 y que ha tenido un impacto significativo y negativo en la eficacia de las inspecciones del trabajo.

Con arreglo a la legislación vigente, las inspecciones de los empleadores que no son empresarios se llevan a cabo previa presentación de una tarjeta de identificación del inspector del trabajo, que confirma la identidad y la autoridad del inspector. En el caso de los empresarios, el inspector del trabajo debe ir provisto además de una autorización que indique, entre otras cosas, el alcance de la inspección. Así, en caso de que sea necesario ampliar el alcance de esta, el inspector debe solicitar de nuevo una autorización.

Algunas veces, los inspectores del trabajo tienen dificultades para proporcionar una autorización o para determinar qué empresario debe figurar en ella. Este es el caso de las obras de construcción. Un inspector del trabajo, al entrar en una obra, dispone de una autorización para inspeccionar una empresa determinada. A menudo resulta que hay muchos subcontratistas en la obra y se necesitan más autorizaciones.

Durante más de doce años, tanto el Jefe de la Inspección del Trabajo como el Consejo de Protección de los Trabajadores han pedido reiteradamente que se suprima la obligación de obtener esta autorización adicional.

A raíz de la petición de la Asociación de Inspectores del Trabajo de la República de Polonia, en mayo de este año se presentó en la sesión de la Comisión parlamentaria de peticiones un proyecto de ley por el que se modifican la Ley sobre la Inspección del Trabajo del Estado y la Ley de los Empresarios, en el que se suprime la autorización adicional.

El proyecto de ley contó con el apoyo de la Inspección del Trabajo del Estado, pero el Ministerio de Desarrollo Económico y Tecnología se pronunció en contra, indicando que los cambios propuestos no favorecerían a las empresas.

Dicha Comisión adoptó una resolución para seguir trabajando en el proyecto de ley, que se remitió al presidente del Parlamento, para que el texto siguiera adelante. El proyecto de ley se sometió a consulta. Según la información de la página web del Parlamento, el proyecto de ley se enviará, entre otros destinatarios, a las organizaciones de empleadores, pero no a los sindicatos. No está previsto consultar a los sindicatos a pesar de que están muy interesados en el tema. Un número considerable de inspecciones del trabajo se llevan a cabo a petición de los sindicatos como consecuencia de irregularidades que se producen en los lugares de trabajo y que estos detectan.

Las cuestiones mencionadas son solo algunos ejemplos de los retos a los que se enfrenta la administración del trabajo en Polonia, en particular cuando se trata de la labor de la inspección del trabajo, la cual se valora enormemente.

Miembro gubernamental, República de Corea - La República de Corea desea agradecer a la Comisión de Expertos la elaboración de este informe sobre la administración del trabajo. Para empezar, el Gobierno coreano ha aumentado el número de inspectores de SST año tras

año, a fin de prevenir los accidentes del trabajo, alcanzando los 814 inspectores en marzo de 2024, frente a los 448 registrados en 2017. Seguirá realizando esfuerzos para incrementar el número de inspectores y proporcionarles formación especializada con objeto de reforzar sus conocimientos. Estos esfuerzos están en consonancia con el espíritu y el contenido del Convenio núm. 150.

El Gobierno de la República de Corea, sin escatimar esfuerzos para mejorar y ampliar su administración del trabajo de modo que cubra a todos los trabajadores de la República de Corea, quisiera formular algunos comentarios sobre las opiniones expresadas hoy. En primer lugar, los estatutos de los sindicatos son jurídicamente vinculantes para sus afiliados y deben respetar la Constitución de la República de Corea y sus leyes. En la legislación coreana se establece que, si el estatuto o la resolución de un sindicato o la actividad sindical infringen la Ley de Sindicatos o la Constitución de la República de Corea, el Gobierno puede ordenar medidas correctivas.

El sistema de medidas correctivas contra los estatutos es una intervención mínima de la autoridad administrativa en los casos en que la democracia o la independencia de los sindicatos se ven socavadas por estatutos que no cumplen la ley y restringen la libre retirada de afiliados o limitan injustamente los derechos electorales, y garantiza la equidad del procedimiento, como la obtención de una decisión de la Comisión de Relaciones Laborales.

En la práctica, las oficinas administrativas coreanas no emiten medidas correctivas sobre los estatutos de los sindicatos a menos que se den circunstancias especiales, como una queja de un miembro del sindicato. De 2019 a 2023, las autoridades competentes ordenaron 11 modificaciones de estatutos ilegales que restringían sin causa justificada la libre desafiliación sindical o el derecho de los miembros a votar, todas ellas a consecuencia de denuncias de afiliados o sindicatos.

En segundo lugar, en 2010 se introdujo el actual sistema de horas libres remuneradas a través de un acuerdo de gestión laboral para abordar el excesivo número de dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena remunerados en la República de Corea y las prácticas poco razonables, como la de mermar la autonomía e independencia de los sindicatos, y para reflejar la recomendación de la OIT de poner fin a la intervención legislativa en la cuestión del pago de salarios a los dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena.

La OIT también ha expresado la opinión de que es necesario tomar en consideración las especificidades de las relaciones laborales en la República de Corea, y que la concesión de facilidades tales como el pago de salarios a los representantes sindicales por parte del empleador no deben interferir en el funcionamiento eficaz de la empresa, habida cuenta de las necesidades, el tamaño y la capacidad de la empresa, y que pueden establecerse límites razonables al alcance del sistema de tiempo libre.

Por otra parte, el Gobierno coreano modificó la Ley de Sindicatos en 2021 para permitir que el Consejo Económico, Social y Laboral, un órgano neutral e independiente para el diálogo social, decida de forma autónoma sobre cuestiones operativas como la fijación del límite de tiempo libre con la participación de los trabajadores y de los empleadores.

Miembro empleadora, Argentina - En esta oportunidad, quisiera hacer algunas reflexiones en nombre del sector empleador argentino. En particular, queremos reconocer la importancia de articular las políticas de empleo con los actores sociales a través de la consulta efectiva a las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, así como el valor de contar con fuertes instituciones democráticas que garanticen el adecuado

funcionamiento de los sistemas de contrapesos y las vías, tanto administrativas como judiciales, para la resolución de conflictos vinculados con el mundo del trabajo.

El Estado argentino cuenta con espacios institucionalizados de consulta para el diseño de políticas de empleo y otras políticas vinculadas con el mercado de trabajo. El ejemplo más paradigmático que queremos destacar es el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, que funciona como un ámbito de negociación bipartita con amplia representación de los empleadores y de los trabajadores a través de las organizaciones más representativas de los distintos sectores del entramado productivo.

Como empleadores, queremos además destacar que, para contar con una administración efectiva y eficiente, también es necesario contar con un marco regulatorio que promueva el desarrollo de las empresas sostenibles, en especial en contextos de grave crisis económica como la que atraviesa nuestro país. Sostener el funcionamiento de las pequeñas y medianas empresas resulta una eficaz estrategia, quizás la más eficaz, para proteger las fuentes de trabajo de calidad y libremente elegido, y para combatir la informalidad e implementar políticas que permitan aprovechar el potencial de los sectores estratégicos, como las economías verdes y las herramientas de la industria 4.0, que permiten mejorar tanto la calidad de las condiciones de trabajo como la productividad. Para esto, el diálogo social institucionalizado es una herramienta fundamental, ya que permite contar con información actualizada sobre los desafíos prevalentes en el mercado de trabajo y diseñar herramientas que sean sostenibles y tengan en cuenta los puntos de preocupación de los actores sociales.

Interpretación del portugués: **Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI)** - Estimados compañeros dirigentes sindicales, quiero agradecerles que me hayan brindado esta gran oportunidad para hacer hincapié en algunos de los aspectos importantes que comprometen a una administración del trabajo que pretende ser eficiente y eficaz, en consonancia con las orientaciones establecidas en el Convenio núm. 150 sobre el sistema de administración del trabajo y su papel decisivo en la creación de condiciones objetivas para promover y mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias. En Guinea-Bissau, tras las primeras reformas administrativas emprendidas de forma abierta y multipartidista, se adoptaron importantes medidas que, de haber sido aplicadas por los sucesivos Gobiernos, no estaríamos reclamando ahora la aplicación del Convenio de la OIT sobre el salario mínimo, 1928 (núm. 26), que no ha sido actualizado desde 1988. El Decreto núm. 12-A/94, de 28 de febrero de 1994, sobre el Estatuto del Personal de la Administración Pública, establece que el personal será contratado mediante concurso público, con una evaluación periódica de su rendimiento, así como con perspectivas de progresión en su carrera profesional. Lamentablemente, los sucesivos Gobiernos de Guinea-Bissau no han respetado estos requisitos legales, lo que ha provocado el estancamiento de la carrera de los funcionarios. A pesar de la revisión del Estatuto mediante los decretos-ley núms. 4, 5, 8 y 11, de 19 de octubre de 2012, no se han realizado progresos, y estas disposiciones han caído en el olvido. Si se evaluaran el rendimiento y la progresión profesional de los trabajadores, los salarios no serían tan bajos en relación con el costo de vida. Por eso tenemos que procurar también que se aplique el Convenio núm. 26. Guinea-Bissau lo ratificó en 1977, y fue en 1988, mediante el Decreto 17/88, de 4 de abril, cuando se definió por última vez el salario mínimo en el país.

El hecho de que no se haya fijado un salario mínimo nacional tiene graves consecuencias para la vida de los trabajadores, los empresarios y el propio Estado, porque los trabajadores, por ejemplo, no pueden hacer frente a los gastos en los que necesitan incurrir durante un periodo de dos semanas. Tampoco hay incentivos para la productividad.

El Estado y los empleadores hacen como que pagan, los trabajadores hacen como que trabajan. Además, si no se evalúan el rendimiento y la progresión profesional de los trabajadores y los funcionarios, no podemos garantizar una mayor productividad. Ante esta frágil situación de incumplimiento de las normas administrativas, el Estado se vio abocado al fracaso. Si el Estado de Guinea-Bissau hubiera respetado el Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), no estaríamos viendo a la población y a los trabajadores en general sufrir y vivir en la pobreza. En 2001, el Gobierno de Guinea-Bissau creó un órgano tripartito denominado Consejo Permanente de Concertación Social. Si este órgano hubiera funcionado correctamente, con un diálogo social serio y responsable, habríamos llegado a soluciones que podrían haber reducido al mínimo el sufrimiento de los trabajadores en Guinea-Bissau. La cuestión del salario mínimo nacional es fundamental para el país, dado que el nuevo Código del Trabajo de 18 de julio de 2022, en sus artículos 153 y 154, establece que el ejecutivo debe fijar un salario mínimo nacional con los interlocutores sociales. Por ello, es crucial que se promueva el diálogo social para que se respete el principio de libertad sindical, así como otros derechos fundamentales establecidos en la Ley núm. 8/91 de 3 de octubre de 1991 y en la Ley núm. 3/92 de 6 de abril de 1992.

El Estado también tiene la obligación de cumplir el compromiso contraído con la ratificación del Convenio núm. 87, que fue ratificado en junio de 2023.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - Mi intervención se centrará en los retos y oportunidades para las administraciones del trabajo en el contexto de las cadenas mundiales de suministro y las actividades de la administración del trabajo relacionadas con las formas atípicas de empleo.

Como se destaca en los párrafos 185 a 188 del Estudio General, los inspectores del trabajo desempeñan una función directa y esencial en la protección de los derechos de los trabajadores en las cadenas mundiales de suministro. Como representante de los trabajadores del transporte y la logística -una mano de obra altamente subcontratada que se encuentra en casi todas las cadenas de suministro de productos-, nos consta el papel esencial que desempeña la inspección del trabajo en la defensa de los derechos de estos trabajadores clave. Sin embargo, como se señala en la excelente Nota técnica de la inspección del trabajo de la OIT relativa a las cadenas mundiales de suministro (*Labour Inspection Technical Note on strategic compliance planning for decent work in global supply chains*), uno de los principales retos a los que se enfrentan los sistemas de inspección del trabajo es su incapacidad para exigir responsabilidades a las empresas multinacionales por las violaciones de la legislación laboral en los niveles inferiores de sus cadenas de suministro debido a las limitaciones jurisdiccionales. Esto se debe al hecho de que los poderes de ejecución de los sistemas de inspección del trabajo solo cubren los lugares de trabajo situados en su país y que están sujetos a la legislación laboral nacional. De hecho, los mandatos de los sistemas de inspección del trabajo también pueden verse limitados en las zonas económicas especiales.

Otro reto importante al que se enfrentan los sistemas de inspección del trabajo en algunos países es la escasa reglamentación nacional relativa a las formas atípicas de empleo, como el empleo encubierto permitido a través de la contratación exclusivamente por mano de obra, o las modalidades de trabajo informal, que podrían estar vinculadas con las cadenas mundiales de suministro.

Estas limitaciones del mandato de los sistemas de inspección del trabajo dentro de las cadenas mundiales de suministro pueden dar lugar a resultados adversos para los trabajadores, especialmente cuando las iniciativas privadas de cumplimiento intentan colmar esta laguna normativa. Por supuesto, estas iniciativas tienen importantes limitaciones, entre

las que destaca el hecho de que pueden tener intereses creados debido a sus acuerdos de financiación.

Por estas razones, respaldamos plenamente la conclusión de la Comisión de Expertos de que las administraciones del trabajo deben promover la gobernanza efectiva de las cadenas mundiales de suministro sobre la base de la función primordial del Estado de garantizar el cumplimiento de la legislación. De hecho, hacemos un llamamiento a los Estados para que reconozcan la naturaleza transfronteriza de las cadenas mundiales de suministro y faciliten la asistencia mutua en la supervisión, las inspecciones, las investigaciones y las medidas de ejecución, cuando proceda. La OIT también puede promover la cooperación, la asistencia y el desarrollo de capacidades entre las autoridades competentes a este respecto.

Volviendo ahora al capítulo 1.8.4 del Estudio General, estamos de acuerdo con la Comisión de Expertos en que las formas atípicas de empleo ocupan un lugar destacado en la economía digital y en que una de las principales cuestiones que se plantean a las administraciones del trabajo al abordar el trabajo en plataformas digitales es la clasificación de la relación de trabajo. De hecho, como concluye la Comisión de Expertos en el párrafo 167, es imperativo que los servicios de inspección cuenten con los recursos adecuados para hacer frente, entre otras cosas, a la expansión de las formas atípicas de empleo con una alta incidencia de incumplimiento de la legislación laboral.

En este sentido, cabe destacar la importante función que desempeñan los sistemas de inspección del trabajo en algunos países.

En 2021, el sistema de inspección del trabajo italiano colaboró con la fiscalía en una importante investigación sobre el trabajo en plataformas. El fiscal de Milán ordenó entonces a cuatro empresas de reparto de comida que contrataran oficialmente a más de 60 000 trabajadores incorrectamente clasificados y pagaran un total de 733 millones de euros en multas.

En España, el sistema de inspección del trabajo ha impuesto varias multas a empresas de plataformas de reparto de comida por clasificación incorrecta ilegal, tanto antes como después de la aprobación de la Ley Rider, con una última versión de enero de este año.

En 2021, el sistema de inspección del trabajo brasileño publicó un informe de 219 páginas sobre las prácticas de empleo de una gran plataforma de reparto de comida y concluyó que los repartidores de la empresa desempeñaban un «trabajo subordinado en el que la plataforma tenía el control total de sus tareas».

Y, por último, en 2023, el sistema de inspección del trabajo holandés concluyó una investigación sobre las plataformas de reparto de comida en la que se detectaron casos de trabajo infantil, baja remuneración, y violaciones de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Estos ejemplos demuestran la función clave que desempeñan los sistemas de inspección del trabajo en un segmento de la economía en el que los trabajadores no tienen un acceso adecuado a la justicia laboral. Si embargo, los inspectores del trabajo en este ámbito trabajan en la oscuridad, ya que no tienen acceso a la caja negra algorítmica de una plataforma. Los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones impulsados por algoritmos están sustituyendo las funciones que suelen desempeñar los gestores humanos, tales como asignar tareas, fijar precios, determinar horarios de trabajo, dar instrucciones e imponer sanciones. Por lo tanto, es esencial que las plataformas digitales tengan la obligación de proporcionar información sobre las prácticas de gestión algorítmica a los sistemas de inspección del trabajo para que estos puedan desempeñar sus funciones correctamente.

Observador, Confederación de los Trabajadores de las Universidades de las Américas (CONTUA) - En primer lugar, en representación de los trabajadores públicos de los ministerios de Trabajo, en nuestra región, queremos destacar en este foro el grave déficit en cuanto a la garantía de estabilidad laboral, el respeto a la carrera administrativa, incluido el derecho a la negociación colectiva, y la casi inexistencia de políticas de formación continua para el personal de la administración del trabajo. Esta situación, sumada a los bajos salarios y las malas condiciones laborales, presenta un escenario contradictorio a la imagen que muchos Estados nacionales pretenden proyectar ante la OIT.

Salvo pocos casos, podemos afirmar sin lugar a dudas que los Estados han debilitado sus estructuras de administración del trabajo. En gran parte, esto se debe a la reducción, en términos tanto de cantidad como de calidad, de sus recursos humanos, y a la falta de inversión en tecnología. Sin el cumplimiento efectivo de la garantía de las condiciones de trabajo decente que acordamos en la OIT para los funcionarios públicos de los ministerios de Trabajo, resultará imposible alcanzar los objetivos que nos fijamos con la aprobación del Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158.

Resumiendo, aquellos que deben velar por las condiciones de trabajo justas son víctimas de condiciones de trabajo injustas.

El segundo aspecto que queremos comentar se refiere a la captación política de las estructuras del Estado, incluidas las de administración del trabajo, para interferir en la vida interna de los sindicatos. Lamentablemente, en numerosos casos y de manera mayoritaria, observamos que los Gobiernos de América Latina utilizan su capacidad de fiscalización ejercida por los ministerios de Trabajo para interferir en los procesos electorales sindicales, retrasar arbitrariamente el reconocimiento jurídico y perjudicar a las organizaciones sindicales.

En tercer lugar, queremos centrarnos en el diálogo social y el tripartismo. Los ministerios de Trabajo y sus máximos funcionarios repiten aquí, en la OIT, el mantra del diálogo social, «el tripartismo», y «el trabajo no es una mercancía»; sin embargo, algún raro fenómeno de orígenes aún desconocidos parece ocurrir en el Océano Atlántico, más precisamente en el trayecto Ginebra-América Latina, porque, cuando los funcionarios aterrizan y ponen un pie en tierra, olvidan sus discursos, se encierran en una lógica unilateral y prescinden del diálogo social que doce horas antes pregonaban en Europa.

Como define mi maestro, el compañero Gerardo Martínez, el diálogo social institucionalizado no es ni más ni menos que el diálogo real, el fruto del consenso que parte del reconocimiento de la diversidad, en el que se comparten las decisiones y los riesgos, que perdura en el tiempo, y que se consolida como política de Estado.

Hasta hace muy poco tiempo, los argentinos estábamos orgullosos del tripartismo del consejo del salario mínimo vital; no obstante, más allá de lo que se quiso adelantar aquí, en las últimas dos reuniones sobre el salario mínimo vital inmóvil estamos rompiendo la lógica histórica del consenso, al no llegar a un acuerdo, y eso nos sitúa claramente en un camino de retroceso y de incumplimiento de los acuerdos que firmamos en la OIT.

A riesgo de formar parte también de la intervención que el Presidente indicó que iba a realizar el Gobierno argentino, no puedo dejar de mencionar la degradación jerárquica que el ámbito laboral ha sufrido con el actual Gobierno, el desmantelamiento del ex Ministerio de Trabajo y el despido arbitrario de miles de funcionarios públicos, muchos de ellos del ámbito de la administración del trabajo, en un camino que claramente contradice los objetivos que defendemos quienes creemos en los fundamentos de la Organización en la que nos encontramos hoy.

Miembros empleadores - El Grupo de los Empleadores quisiera dar las gracias a los Gobiernos y a todos los oradores que han contribuido a este debate. Considerando todas las contribuciones y observaciones, los empleadores desean abordar los siguientes puntos:

- En primer lugar, unos sistemas de administración del trabajo eficaces son esenciales para la buena gobernanza de los asuntos laborales, así como para el progreso económico y social. Por un lado, los sistemas de administración del trabajo, junto con los servicios públicos de empleo y la inspección del trabajo, pueden hacer realidad el trabajo decente en el lugar de trabajo mediante la aplicación de las normas del trabajo. Por otro lado, los sistemas de administración del trabajo pueden contribuir al crecimiento económico, aumentando la competitividad y la productividad, garantizando un entorno previsible para las empresas, y elaborando y aplicando políticas y produciendo tasas de empleo y cohesión social más elevadas. La administración del trabajo desempeña un papel clave a la hora de garantizar el trabajo decente, estimulando el crecimiento económico al establecer igualdad de condiciones, y promoviendo la previsibilidad de la actividad empresarial, las empresas sostenibles y las economías inclusivas. Por consiguiente, una administración del trabajo bien organizada que tenga en cuenta por igual las necesidades de los trabajadores y empleadores es el todo y el fin de la buena gobernanza del mercado de trabajo y, por lo tanto, la clave para lograr empresas sostenibles con trabajo decente y estabilidad económica.
- En segundo lugar, las crisis pueden brindar la oportunidad de reforzar o reformar la administración del trabajo y de modernizar las políticas laborales, de modo que estén mejor preparadas para anticiparse y responder eficazmente a futuros eventos. En la actualidad, los sistemas de administración del trabajo realizan su actividad en un entorno económico, social y tecnológico en rápida evolución. El mundo del trabajo está experimentando profundos cambios, como ha ocurrido recientemente a raíz de la pandemia de COVID-19. Cabe esperar nuevas transformaciones significativas, y la difusión de las aplicaciones de inteligencia artificial en el lugar de trabajo. En consecuencia, es esencial que las administraciones del trabajo se modernicen y adapten constantemente para poder hacer frente a tales transformaciones. La modernización de la administración del trabajo puede requerir la exploración de nuevos métodos de gobernanza y gestión, incluida la adopción de nuevas políticas, servicios y mecanismos de aplicación, pero también la creación de alianzas públicas y privadas eficaces. No obstante, cualquier esfuerzo de modernización debe respetar valores como el Estado de derecho, el tripartismo, el diálogo social, el interés público, la buena gobernanza y la transparencia. Los empleadores consideran que, en un mundo posterior a la pandemia, la modernización y el fortalecimiento de la capacidad de la administración del trabajo son esenciales, no solo para hacer frente a las crisis, sino también para garantizar economías más resilientes, sostenibles e inclusivas para el futuro. En este sentido, acogemos con agrado este examen de los dos instrumentos de la OIT en el Estudio General, por considerarlo una ocasión oportuna para adoptar una nueva perspectiva ante el importante papel que desempeñan los sistemas de administración del trabajo, para determinar cómo pueden responder mejor a las necesidades y a los desafíos futuros.
- En tercer lugar, como se prevé en el Convenio núm. 150 y en la Recomendación núm. 158, las administraciones del trabajo deben lograr que las organizaciones de empleadores y de trabajadores independientes y representativas participen activamente en las actividades, a través de la consulta, la cooperación y la negociación. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen amplios y profundos conocimientos y experiencia en materia laboral, y pueden, y deben, ayudar a las administraciones del trabajo a responder de una manera pertinente y equilibrada a los cambios transformadores del mundo del trabajo.

- Por último, las administraciones del trabajo deberían prestar la debida atención a la importancia del papel que desempeñan las empresas sostenibles en cuanto generadoras de empleo y motores de innovación y de trabajo decente, tal como se reconoce en la Declaración del Centenario de la OIT.

Para concluir, tras haber examinado el Estudio General, los empleadores consideran que el potencial positivo de las administraciones del trabajo, tal y como se refleja en el Convenio núm. 150 y en la Recomendación núm. 158, todavía no se reconoce y explota plenamente en todos los Estados Miembros de la OIT. Los empleadores confían en que la discusión de este Estudio General pueda contribuir, y contribuya, a la realización de progresos en este sentido.

Miembros trabajadores - Dada la relevancia de la administración del trabajo para la consecución de todos los objetivos de la OIT, en nuestra opinión, este Convenio debería ser objeto de una campaña destinada a promover su ratificación.

Además del carácter actualizado del Convenio (núm. 150) y la Recomendación (núm. 158) sobre la administración del trabajo, 1978, estos instrumentos se caracterizan por una gran flexibilidad, lo que permite a los Estados Miembros adaptar la política nacional del trabajo a la rápida evolución del mundo laboral. Asimismo, gracias a esta flexibilidad, se puede concebir la administración del trabajo teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada Estado Miembro.

Es necesario que el sistema de administración establecido responda a las exigencias formuladas en el Convenio. El Estudio General ha puesto de manifiesto que pueden encontrarse soluciones absolutamente novedosas para implantar una administración laboral eficaz.

Convendría que los Estados Miembros reexaminaran la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 150 a la luz de este último Estudio General.

Desde esta perspectiva, es importante que la OIT mantenga y refuerce la asistencia técnica que presta a los Gobiernos y los interlocutores sociales para garantizar el progreso económico y social en un contexto inclusivo, sostenible y resiliente. Esto se logrará, en particular, reforzando los mecanismos que permitan la consulta y la participación de los interlocutores sociales en lo que respecta a la elaboración de políticas nacionales relativas al trabajo y el empleo, así como la aplicación coordinada y coherente de dichas políticas y su revisión.

No puede ignorarse el papel primordial de la inspección del trabajo, que debe fortalecerse mediante el refuerzo de sus capacidades.

Los países en desarrollo tienen especial necesidad de asistencia técnica en lo que se refiere a la adquisición de sistemas informatizados de información sobre el mercado de trabajo. En efecto, es importante para estos países, pero también para los demás, disponer de estadísticas nacionales actualizadas acerca del empleo y las tendencias en este ámbito con el fin de encontrar las deficiencias en la protección de los trabajadores. Gracias a estas herramientas, tendrán la capacidad de abordar, concebir y aplicar políticas nacionales de empleo y trabajo coherentes, completas y eficaces para colmar las lagunas y evaluar los resultados.

Dado que hablamos de la evaluación de las políticas y estrategias de empleo, parece importante recordar que la misión de la administración del trabajo consiste en crear empleos decentes y estables, mejorar las condiciones de vida y promover el progreso y la justicia

sociales, pero que los métodos de evaluación propios del sector privado son inadecuados para evaluar estos objetivos.

Asimismo, hay que tener presente esta misión fundamental al abordar la noción de «empresa sostenible» mencionada en varias ocasiones en el Estudio General. Una empresa sostenible es, por tanto, una empresa que permite crear empleos decentes y estables, mejorar las condiciones de vida y promover el progreso y la justicia sociales. La administración del trabajo solo podrá hacer realidad esta noción si cumple estos objetivos.

El ámbito de acción de la administración del trabajo es ya muy amplio, pero debe seguir extendiéndose en función de la evolución del mundo laboral. En el Estudio General se hace referencia a la necesidad de adaptar los mecanismos de la administración del trabajo a estos cambios recientes para que todos los trabajadores puedan beneficiarse de las políticas y los servicios que se establezcan.

Entre los trabajadores que aún no están suficientemente cubiertos, se encuentran los trabajadores de la economía informal, aquellos que trabajan en formas de empleo precarias, como los contratos temporales, los contratos a tiempo parcial, los contratos «a pedido», el trabajo a través de agencias o a domicilio, sin olvidar a los trabajadores de plataformas digitales o incluso a los trabajadores por cuenta propia.

Las actividades de la administración del trabajo deberían cubrir a estos trabajadores para aumentar su fiabilidad, importancia y credibilidad de esta. Así, la administración del trabajo puede participar en la lucha contra los déficits de trabajo decente derivados de estas modalidades de empleo mediante la adaptación de las normativas y las políticas.

No obstante, observamos que persisten importantes lagunas legislativas y políticas que privan a los trabajadores de una protección adecuada, lagunas que es preciso colmar.

La administración del trabajo desempeña un papel crucial en el respeto de las normas del trabajo. Al proponer mecanismos que permiten reforzar el alcance y el respeto de las normas laborales, la administración del trabajo contribuye al establecimiento de condiciones de trabajo decentes y a la igualdad de condiciones para todos los actores económicos.

En particular, cabe mencionar los mecanismos de extensión obligatoria de los convenios colectivos de trabajo que permiten que los instrumentos negociados libre y voluntariamente entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores se apliquen a todas las empresas. Por otra parte, la Comisión de Expertos considera que el fomento de la negociación colectiva y la celebración de convenios colectivos de trabajo no pueden reducir el nivel de protección previsto en la legislación social.

Del Estudio General se desprende que es excepcional que los ministerios de Trabajo redacten un documento que defina de manera exhaustiva una política nacional del trabajo. Sin embargo, es primordial disponer de un documento de ese tipo, en particular teniendo en cuenta la necesidad de garantizar la coordinación y la coherencia, a todos los niveles, de todas las iniciativas emprendidas por todas las partes interesadas en lo referente a la aplicación de la política de trabajo y empleo. En el Estudio General se recuerda que los Estados Miembros pueden recurrir a la asistencia técnica de la OIT para llevar a cabo este ejercicio.

De hecho, la promoción de la ratificación que he mencionado al comienzo de mi intervención está en plena consonancia con los demás compromisos contraídos por los Estados Miembros en el marco de la OIT, en particular en la resolución adoptada por la Conferencia en la reunión de 2011, la Declaración del Centenario, de 2019, y el Llamamiento mundial a la acción, de 2021. El desarrollo de un sistema de administración del trabajo eficaz

es un elemento indispensable para la realización de los objetivos formulados en estos instrumentos y, en general, para la consecución de los ODS.

La asistencia de la OIT será primordial en este ámbito. La OIT podría elaborar un plan de acción y herramientas para ayudar a los Gobiernos a identificar las posibilidades de que disponen para reforzar la administración del trabajo a escala nacional. Esto implica asimismo que los Estados Miembros estén convencidos de la necesidad de invertir en su administración del trabajo, tanto en medios económicos y humanos como en la formación de los funcionarios de la administración del trabajo o incluso en reformas legislativas, con vistas a tener la plena capacidad para promover el trabajo decente y la justicia social. Este Estudio General constituye una excelente apología de estas ideas.

Presidente - Anteriormente en esta sesión, el Gobierno de la Argentina solicitó ejercer el derecho de réplica en relación con la intervención del delegado de los trabajadores de la Argentina. Ahora concedo la palabra al Gobierno de la Argentina para que ejerza el derecho de réplica. La réplica no debe durar más de dos minutos y debe formularse en un lenguaje parlamentario. No se otorgará el «derecho de réplica» a la réplica.

Miembro gubernamental, Argentina - Anteriormente hemos escuchado una gran diversidad de imprecisiones vinculadas con el Gobierno de la Argentina, expresadas por el distinguido representante del sector de los trabajadores de la educación. Entre otros aspectos, se ha señalado que el 60 por ciento de los trabajadores están ocupados en la economía informal, y también han criticado los parámetros económicos. Vengo a decir que el distinguido representante de los trabajadores de la educación en la Argentina tiene razón. La economía heredada implicaba que mi país transitaba por un camino de cornisa y a punto de llegar al precipicio. Voy a agregar algunos otros datos indicadores.

El 10 de diciembre pasado, cuando el nuevo Gobierno asumió sus funciones, el panorama de la Argentina era patético. Así, registraba el 50 por ciento de pobreza, el 10 por ciento de indigencia y una inflación desorbitada que, a fin de año, si situaba en el 54 por ciento mensual. Pero, lo que es peor, los niños, lo máspreciado de la Argentina, estaban sumidos en la absoluta pobreza y, lo que es más grave aún, en la triste pobreza educativa.

Les proporciono algunos datos: en algunas provincias del sur de la Argentina, hubo 80 días lectivos en la escuela primaria, señor Presidente, cuando lo normal hubiese sido 190.

Lo que está tratando de hacer este Gobierno es superar los déficits sociales sin que devenga en una banca rota nacional. Lo máspreciado es la educación pública, ¿sabe por qué, señor Presidente? Porque es la más democrática de todas, porque es gratuita y obligatoria. ¿Es democrático que quienes tengan el poder adquisitivo para poder asistir a una escuela privada tengan más posibilidades justamente en el ámbito laboral? Eso no es democrático, señor Presidente, y tampoco es justo. La educación debería ser un servicio esencial.

Después de esta herencia, lo que el Gobierno argentino está haciendo desde su humildad con firmeza, desde su sensibilidad con audacia, desde su prudencia con valentía, es implementar una estrategia terapéutica para curar el dolor con justicia, y la frustración con mucha confianza en millones de argentinos, que el pasado mes de octubre pusieron, junto con la boleta del voto, la esperanza de un futuro mejor.

II. Discusión sobre los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas

A. Actualización con la información y las memorias recibidas desde la última reunión de la Comisión de Expertos

1. Omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace dos años o más

Países mencionados en el párrafo 85 del Informe General - página 66

Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Comoras, Dominica, Granada, Haití, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, Santa Lucía, Somalia, Tonga Tuvalu, Vanuatu y Yemen.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, se recibieron memorias del país siguiente

Antigua y Barbuda. El Gobierno envió una memoria debida.

Por consiguiente, se invita a los países siguientes a suministrar a la Comisión de Aplicación de Normas informaciones sobre este incumplimiento

Afganistán, Barbados, Comoras, Dominica, Granada, Haití, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, Santa Lucía, Somalia, Tonga Tuvalu, Vanuatu y Yemen.

2. Omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados durante dos años o más

Países mencionados en el párrafo 88 del Informe General - página 68

Estado	Convenios núms.
Djibouti	- Desde 2022: Convenio núm. 183
Fiji	- Desde 2022: Convenio núm. 190
Granada	- Desde 2021: MLC, 2006 y Convenio núm. 189
Iraq	- Desde 2022: Convenio núm. 185
Islas Cook	- Desde 2021: MLC, 2006
Islas Marshall	- Desde 2021: Convenio núm. 182
Líbano	- Desde 2021: MLC, 2006
Sudán	- Desde 2021: MLC, 2006
Tonga	- Desde 2022: Convenio núm. 182
Tuvalu	- Desde 2021: Convenio núm. 182
Vanuatu	- Desde 2021: Convenio núm. 138

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, se recibieron las primeras memorias de los países siguientes

Islas Cook. El Gobierno envió la primera memoria sobre la aplicación del MLC, 2006.

Fiji. El Gobierno envió la primera memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 190

Por consiguiente, se invita a los países siguientes a suministrar a la Comisión de Aplicación de Normas informaciones sobre este incumplimiento

Djibouti, Granada, Iraq, Islas Marshall, Líbano, Sudán, Tonga, Tuvalu y Vanuatu.

3. «Llamamientos urgentes» - Omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados durante al menos tres años

Observaciones referidas a ciertos países (parte II del Informe de la CEACR - página 101)

Afganistán, Antigua y Barbuda, Comoras, Granada, Islas Cook, Islas Marshall, República Árabe Siria, Santa Lucía, Sudán, Tuvalu y Vanuatu.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, se recibieron memorias de los países siguientes

Antigua y Barbuda. El Gobierno envió una memoria debida.

Islas Cook. El Gobierno envió una memoria debida.

Por consiguiente, se invita a los países siguientes a suministrar a la Comisión de Aplicación de Normas informaciones sobre este incumplimiento

Afganistán, Comoras, Granada, Islas Marshall, República Árabe Siria, Santa Lucía, Sudán, Tuvalu y Vanuatu.

4. Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos

Países mencionados en el párrafo 93 del Informe General - página 69

Afganistán, Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Camboya, Comoras, Congo, Djibouti, Dominica, Fiji, Francia (Nueva Caledonia), Eslovenia, Granada, Haití, Irán (República Islámica del), Islandia, Islas Salomón, Madagascar, Montenegro, Países Bajos (Sint Maarten), Papua Nueva Guinea, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas), República Árabe Siria, República Democrática del Congo, Rumania, Rwanda, Santa Lucía, San Marino, Singapur, Somalia, Sudán del Sur, Sudán, Tuvalu, Vanuatu y Yemen.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, se recibieron respuestas a todos o a la mayoría de los comentarios de la Comisión de Expertos por parte de los países siguientes

Bahamas. El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

Camboya. El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

Eslovenia. El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

Fiji. El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

Irán (República Islámica del). El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

Islandia. El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

Madagascar. El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

Montenegro. El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

República Democrática del Congo. El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

Rumania. El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

Rwanda. El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Congo, Francia (Nueva Caledonia) y Rwanda**

Véase más abajo, parte B.

Por consiguiente, se invita a los países invitados a suministrar a la Comisión de Aplicación de Normas informaciones sobre este incumplimiento

Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Comoras, Congo, Djibouti, Dominica, Francia (Nueva Caledonia), Granada, Haití, Islas Salomón, Países Bajos (Sint Maarten), Papua Nueva Guinea, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas), República Árabe Siria, Santa Lucía, San Marino, Singapur, Somalia, Sudán del Sur, Sudán, Tuvalu, Vanuatu y Yemen.

5. Omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años

Países mencionados en el párrafo 136 del Informe General - página 87

Albania, Barbados, Bolivia (Estado Plurinacional de), Chad, Djibouti, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Marshall, Mongolia, Macedonia del Norte, Papua Nueva Guinea, Rwanda, Santa Lucía, Samoa, Santo Tomé y Príncipe, Singapur, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda y Yemen.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, **Albania, el Estado Plurinacional de Bolivia, Mongolia, Rwanda y Samoa** enviaron memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Chad, Guinea Ecuatorial, Rwanda y Uganda.**

Véase más abajo, parte B.

Por consiguiente, se invita a los países siguientes a suministrar a la Comisión de Aplicación de Normas informaciones sobre este incumplimiento

Barbados, Chad, Djibouti, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Marshall, Macedonia del Norte, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Singapur, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda y Yemen.

6. Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes

Países mencionados en el párrafo 148 del Informe General - página 90

Angola, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brunei Darussalam, Dominica, Gabón, Gambia, Granada, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Salomón, Líbano, Liberia, Libia, República Árabe Siria, República Democrática del Congo, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yemen y Zambia.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, se ha recibido información sobre este incumplimiento por parte del país siguiente

República Democrática del Congo. El 12 de junio de 2023, el Gobierno presentó al Parlamento los diez instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo entre sus 99.^a y 108.^a reuniones (2010-2019).

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Estado Plurinacional de Bolivia, Brunei Darussalam y Guinea Ecuatorial.**

Véase más abajo, parte B.

Por consiguiente, se invita a los países siguientes a suministrar a la Comisión de Aplicación de Normas informaciones sobre este incumplimiento

Angola, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brunei Darussalam, Dominica, Gabón, Gambia, Granada, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Salomón, Líbano, Liberia, Libia, República Árabe Siria, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yemen y Zambia.

B. Informaciones proporcionadas por escrito por los Gobiernos interesados sobre dichos incumplimientos

Estado Plurinacional de Bolivia

El Estado Plurinacional de Bolivia, viene construyendo un proceso de transformación social y económica, cuyos logros son reconocidos a nivel regional e internacional, proceso de transformación que, pese a la interrupción de la democracia en 2020, ha conseguido afianzarse nuevamente y reportar sus primeros logros significativos, citando como ejemplo los bajos índices de inflación y desocupación que se han reportado en el último periodo, bajo la conducción del Estado del Presidente Luis Arce Catacora. Como parte de las profundas transformaciones sociales del Estado, se ha hecho hincapié en la protección de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores en concordancia y respeto de los derechos fundamentales reconocidos por la OIT.

La Constitución Política del Estado, promulgada en 2009, en su artículo 46, reconoce el derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. Por su parte, el artículo 48 establece la premisa de que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio, disponiendo además que las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores, como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de

inversión de la prueba a favor de la trabajadora o trabajador, añadiendo que los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, siendo nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

El artículo 49, párrafo II establece que, la ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extras, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa, indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales.

La jurisprudencia constitucional, en particular, la sentencia Constitucional Plurinacional N° 1202/2012, de 6 de septiembre de 2012, «Sobre el derecho al trabajo...», ha modulado que

El derecho al trabajo y los derechos en el trabajo constituyen un núcleo, no sólo de los derechos socioeconómicos, sino también de los derechos humanos fundamentales. Un denominador central de derechos relacionados con el trabajo, en términos de su objeto o contenido, parece ser 'una labor' (trabajo). En su tradicional por estrecho sentido, el trabajo ha sido percibido como un medio de ganarse la vida, o en otras palabras, solo un medio de supervivencia económica. A principios del siglo xx, otra perspectiva más importante y global empezó a ser discutida: la interdependencia entre las condiciones laborales, la justicia social y la paz universal. Adicionalmente las percepciones modernas han intensificado positivamente el concepto del trabajo como valor humano, una necesidad social y un medio de auto-realización y desarrollo de la personalidad humana.

En materia de derechos laborales, la legislación nacional contenida en la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, el Decreto Reglamentario a la Ley General del Trabajo, así como normas de igual e inferior jerarquía, han reconocido a favor de las trabajadoras y trabajadores derechos y garantías que merecen ser protegidos y garantizados por Estado, tales como el derecho a una fuente laboral estable, a percibir una remuneración o salario, la garantía a la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo y de los padres progenitores, de personas con discapacidad, madre o padre, cónyuge, tutora o tutor a cargo de personas con discapacidad menores de 18 años, o con discapacidad grave o muy grave, de enfermos con cáncer, de enfermos con VIH o de enfermedades graves, mujeres en situación de violencia; así como el gozo del fuero sindical.

Es importante también señalar que, la Constitución Política del Estado en su artículo 49, párrafo III, prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral; disposición que resulta concordante con el artículo 8, párrafo II de la misma norma que deja establecido que la dignidad es uno de los valores en el cual se sustenta el Estado; por ende tiene por fin y función esencial garantizar, el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, las naciones, los pueblos y las comunidades, fomentar el respeto mutuo y el diálogo intracultural, intercultural y plurilingüe.

Toda esta estructura social y legislativa, está siendo construida y actualizada, bajo la más estricta observancia de los derechos laborales y de las disposiciones que les son aplicables, lo que en sí mismo, implica el cumplimiento del Estado respecto de la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo, conforme se ha podido detallar en los acápites *ut supra*.

De la revisión de las 31 normas cuya sumisión al Órgano Legislativo, reclama información la Comisión de Expertos se evidencia que las mismas, están divididas en:

- cuatro convenios: Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006); Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo,

2006 (núm. 187); Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188); Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190);

- veintitrés recomendaciones, y
- cuatro Protocolos.

Ratificación de convenios

Los convenios adoptados por la OIT constituyen un marco legal de carácter internacional referido a todos los ámbitos de las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, la seguridad social, así como la protección de categorías especiales de trabajadores; estos convenios son directamente aplicables por aquellos Estados que los hubieran ratificado.

No obstante, lo señalado en el artículo 19, párrafos 1, 3 y 5, de la Constitución de la OIT, se establece que la ratificación de los convenios de la OIT, no es obligatoria, sino que, conforme manifiesta el inciso *b)* del artículo 5, se deben remitir a consideración de la autoridad o autoridades competentes. No obstante, también existe la necesidad de considerar aquellas circunstancias particulares de la realidad de cada país, situación que, impide al Estado Plurinacional de Bolivia, cumplir con esta obligación, conforme se pasa a exponer:

- El MLC, 2006 así como el Convenio núm. 188, ambos están referidos a condiciones laborales de características especiales, a las cuales, el Estado Plurinacional de Bolivia, no se adecúa propiamente, puesto que, desde 1879, el Estado Plurinacional de Bolivia sufre el injusto enclaustramiento marítimo, mundialmente reconocido. En consecuencia, no constituye una prioridad al carecer de condiciones especiales a ser reguladas conforme a estos convenios.
- Respecto al Convenio núm. 187, el Estado Plurinacional de Bolivia está en un proceso pleno de modernización de la Inspección el Trabajo, con la finalidad de proteger el ejercicio del trabajo en todas sus formas y regular las condiciones mínimas en que debe desarrollarse la relación laboral en resguardo de la salud de la trabajadora o trabajador. En mérito a dichas previsiones y al marco Constitucional vigente, se ha emitido la Resolución Ministerial N° 1444/23, de 26 de septiembre de 2023 que aprueba el Reglamento General de la Inspección del Trabajo, que pretende adoptar medidas de prevención de las relaciones y condiciones del trabajo.
- En cuanto al Convenio núm. 190, el mismo, en su ámbito de aplicación refiere que:

Artículo 2, 1). El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, **y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.**

2). Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Por principio la ratificación de los convenios de la OIT no puede ser objeto de reservas. Existe un impedimento conceptual contenido en el referido Convenio, respecto del acoso laboral ascendente, en mérito del cual la víctima ocupa un puesto jerárquicamente superior respecto del supuesto acosador, lo que contradice el razonamiento del Estado Plurinacional Bolivia, respecto de la posibilidad de que un superior jerárquico pueda ejercer las medidas disciplinarias que resulten pertinentes y legales respecto de sus inferiores, frente a conductas que en su realización o materialización pudiesen ser consideradas como acoso laboral «ascendente», situación que resulta inadmisibles cuando este argumento es utilizado para

vulnerar derechos de los trabajadores y finalmente lograr su despido injustificado. La inadmisibilidad de reservas ha sido ampliamente explicada en el Memorándum presentado por la OIT a la Corte Internacional de Justicia en el caso de genocidio, en 1951, se debe a que «los derechos que los tratados reconocen a los elementos no gubernamentales en la adopción de los convenios internacionales del trabajo quedarían anulados si el consentimiento de los Gobiernos fuese suficiente para alterar la sustancia y la eficacia de esos convenios» (párrafo 20).

Posición respecto a las recomendaciones de la OIT

Doctrinalmente, se ha establecido que las recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, constituyen una guía para la acción de los gobiernos en un determinado campo y se comunican a todos los Estados miembros de la OIT para su examen y posterior ejecución por medio de la legislación nacional. A diferencia de los convenios adoptados por la misma Conferencia, **las recomendaciones no necesitan ratificación por parte de los Estados**, pero para su aplicación requerirían su materialización en disposiciones propias de la legislación nacional (véase el texto del artículo 19, párrafo 6, de la Constitución de la OIT).

Revisado el listado de las 31 normas cuya sumisión a las autoridades competentes reclama información la Comisión de Expertos, 23 corresponden a recomendaciones, sobre las cuales, el Estado Plurinacional de Bolivia ha emitido disposiciones legales que reglamentan su aplicación en el territorio nacional citándose como ejemplo:

- Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182): al respecto, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, ha presentado en la presente gestión 2024, un proyecto de decreto supremo que reglamenta las denominadas jornadas atípicas, con la finalidad de resguardar los derechos laborales de las trabajadoras sujetas a esta modalidad de contratación, proyecto normativo que se encuentra en actual análisis conforme al procedimiento legislativo vigente;
- Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183): conforme a la reciente implementación del Reglamento General de la Inspección del Trabajo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 1444/23, de 26 de septiembre de 2023, se ha implementado una previa etapa de prevención, para la protección de las condiciones de las relaciones laborales, sobre todo en el sector minero y cooperativo minero, la cual está siendo implementada en coordinación con el sector cooperativo, de modo que la autoridad administrativa pueda recomendar la adopción de medidas de protección a las asociadas y asociados, y en su caso, también a las trabajadoras y los trabajadores. Actualmente esta actividad de prevención se está realizando satisfactoriamente en las provincias del sector Yungas del departamento de La Paz y se prevé su implementación en el departamento de Potosí y el departamento de Oruro.
- Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184): esta recomendación ha sido considerada en la legislación nacional, sobre todo en la Ley N° 2450, de 9 de abril de 2003, Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, así como en el Decreto Supremo N° 4589, de 28 de septiembre de 2021, emitido durante la actual gestión de Gobierno del Presidente Luis Arce Catacora, que reconoce el derecho a la protección de la trabajadora o trabajador asalariado del hogar a través del seguro social de corto plazo, disponiendo su afiliación a la Caja Nacional de Salud.

- Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 185), Recomendación sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 186), Recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 187), Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199) las cuales están referidas sobre todo a las condiciones de las personas que prestan sus servicios en relaciones laborales sujetas a condiciones especiales, como ser la «gente de mar». Es pertinente recordar que, el Estado Plurinacional de Bolivia, luego de la Guerra del Pacífico (1879 a 1884), que la enfrentó a Chile, fue privada de todo el territorio, contiguo a las costas del Océano Pacífico, habiendo sido condenada a una mediterraneidad injusta que ha sido mantenida hasta la fecha. En mérito de este enclaustramiento geográfico impuesto, las relaciones laborales de la gente de mar no constituyen un sector importante dentro del universo de fuentes laborales del país. En consecuencia, su regulación tampoco constituye una prioridad de atención inmediata, más no implica la renuncia del Estado Plurinacional de Bolivia para recuperar su cualidad marítima, así se ha reconocido expresamente en los artículos 267 y 268 del texto constitucional.

Artículo 267. I. El Estado boliviano declara su derecho irrenunciable e imprescriptible sobre el territorio que le dé acceso al océano Pacífico y su espacio marítimo. II. La solución efectiva al diferendo marítimo a través de medios pacíficos y el ejercicio pleno de la soberanía sobre dicho territorio constituyen objetivos permanentes e irrenunciabiles del Estado boliviano.

Artículo 268. El desarrollo de los intereses marítimos, fluviales y lacustres, y de la marina mercante será prioridad del Estado, y su administración y protección será ejercida por la Armada Boliviana, de acuerdo con la ley.

- Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188): si bien esta disposición data de 1997, el contenido de la misma ha sido considerado en la legislación nacional, por ejemplo, la Ley N° 263, de 31 de julio de 2012 —Ley integral contra la trata y tráfico de personas— que dispone que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social emitirá reglamentación específica para determinar los requisitos para su funcionamiento, derechos, obligaciones, inspecciones, prohibiciones y sanciones a efectos de prevenir la trata y tráfico de personas; criterio que concuerda con el artículo 18 del Decreto Supremo N° 1486, de 6 de febrero de 2013, que determina que el funcionamiento de las agencias privadas de empleo será autorizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. A dichos fines se han emitido las Resoluciones Ministeriales N° 1321/18, de 4 de diciembre de 2018 y N° 108/19, de 1.º de febrero de 2019 que aprueban el Reglamento para el registro y funcionamiento de las agencias privadas de empleo.
- Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) la cual ha sido considerada en la legislación nacional que al presente cuenta con la Ley N° 1516, de 10 de julio de 2023, de modificación del artículo 31 del Decreto Ley N° 13214, de 24 de diciembre de 1975, elevado a rango de Ley N° 006, de 1.º de mayo de 2010, que posibilita el diferimiento parcial del subsidio de maternidad y su adición a los 45 días posteriores al parto.

Como puede observarse, el Estado Plurinacional de Bolivia, en particular el órgano ejecutivo, viene realizando el análisis permanente de los instrumentos internacionales emitidos por la OIT, en particular de las recomendaciones, con la finalidad de incorporar sus disposiciones al ordenamiento jurídico nacional, sea a través de decretos supremos o resoluciones ministeriales, siempre en estricta observancia de la progresividad y protección de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

Trámites realizados respecto a protocolos emitidos por la OIT

Si bien, son cuatro los protocolos cuya información se requiere (Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947; Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976; Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930) corresponde realizar algunas consideraciones específicas respecto a los mismos.

Como se ha explicado, dada la situación geográfica del Estado Plurinacional de Bolivia, carece de una marina mercante suficientemente desarrollada, en mérito de lo cual, no es una prioridad la regulación de este sector específico de trabajadores.

Sin perjuicio de lo señalado, es importante señalar que, el Presidente Luis Arce Catacora, ha gestionado la promulgación de la Ley N° 1436, de 22 de junio de 2022, que en su Artículo Único dispone:

I. De conformidad con el numeral 14 del párrafo I del artículo 158 de la Constitución Política del Estado, el inciso *b)* del párrafo *f)* del artículo 33 y el artículo 37 de la Ley N° 401, de 18 de septiembre de 2013, de Celebración de Tratados, se ratifica el “Protocolo relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930» adoptado durante la 103.ª reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra - Suiza, el 11 de junio de 2014, y cuyo texto forma parte de la presente Ley.

II. El Órgano Ejecutivo queda encargado de formalizar el Depósito del Instrumento de Ratificación del «Protocolo relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930».

Brunei Darussalam

El Gobierno reconoce la preocupación expresada por la Comisión de Expertos en relación con el caso de incumplimiento grave de la obligación de someter instrumentos a las autoridades competentes. Nos gustaría reiterar que Brunei Darussalam ha participado de forma activa en el intercambio de información con los organismos gubernamentales pertinentes sobre los convenios adoptados anteriormente con miras a su consideración política y posible ratificación.

Cuando la Conferencia de la OIT adopta un instrumento, se somete a un examen inicial por el Departamento de Trabajo del Ministerio del Interior. Posteriormente, el instrumento se comparte con los ministerios del Gobierno que se ocupan de las carteras políticas pertinentes. Estos organismos gubernamentales evalúan y determinan colectivamente el calendario apropiado para que Brunei Darussalam ratifique el instrumento de la OIT y aplique las obligaciones pertinentes a nivel nacional. Este completo proceso de examen garantiza que todas las implicaciones se estudian a fondo y se ajustan a las prioridades y al marco legislativo nacionales.

Como parte de este proceso, Brunei Darussalam ha examinado y compartido con los organismos pertinentes varios instrumentos de la OIT adoptados recientemente. En particular, la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208) adoptada en la 111.ª reunión de la Conferencia, que se celebró en 2023, se ha distribuido para que se proceda a su consideración política y posible aplicación.

El Gobierno se compromete a mejorar la práctica existente y a garantizar el pleno cumplimiento de la obligación de sumisión. Reconocemos que es necesario seguir consultando y explorando con miras a determinar los mecanismos y plataformas más apropiados dentro del marco nacional. Esto garantizará un cumplimiento exhaustivo de esos objetivos y fomentará una amplia comprensión y participación.

Brunei Darussalam ha solicitado de forma proactiva la orientación de la Oficina Regional de la OIT para garantizar el cumplimiento puntual y preciso de sus responsabilidades. En mayo de 2024, acogeremos en Brunei Darussalam una misión de expertos de la OIT. Esta misión tiene por objeto clarificar las responsabilidades en materia de presentación de memorias, colaborar para mejorar el cumplimiento y reforzar nuestro compromiso con los principios y objetivos de la OIT.

Brunei Darussalam acoge con beneplácito cualquier iniciativa de asistencia técnica o creación de capacidades que ofrezca la OIT para ayudar a lograr el cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 19 de la Constitución de la OIT.

Agradecemos a la Comisión y a la OIT que hayan destacado estos puntos, y esperamos seguir colaborando para abordar esta cuestión.

Chad

En la Ley núm. 7/66, de 4 de marzo de 1966, por la que se instituye el Código del Trabajo y la Seguridad Social del Chad, se tienen en cuenta los convenios siguientes:

- el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12), y
- el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19).

De conformidad con el artículo 298 de la citada Ley, «la seguridad social tiene por objeto proteger a los trabajadores y sus familias frente a los riesgos de todo tipo que puedan reducir o eliminar su capacidad para ganar. Asimismo, esta cubre las prestaciones por familiares a cargo».

En el título IV de la misma Ley, se hace referencia al régimen de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Así pues, como puede verse, sin haberlos ratificado, los instrumentos de la OIT mencionados ya están incluidos en los instrumentos jurídicos de la República.

Sin embargo, nos resulta difícil entender cómo puede elaborarse una memoria sobre un instrumento que no se ha ratificado. Ahí radica la dificultad para los responsables de la elaboración de memorias. Por tanto, solicitamos la asistencia de la Comisión para que nos ayude a redactar memorias relativas a convenios que no han sido ratificados.

Congo

El Gobierno toma nota de este caso de incumplimiento grave y reitera, no obstante, su firme voluntad de cumplir todas sus obligaciones al respecto. Recuerda que, hace algunos años, estos incumplimientos afectaban prácticamente a todas las obligaciones previstas en la Constitución de la OIT. Sin embargo, se han hecho esfuerzos sistemáticos para mejorar el cumplimiento, esfuerzos que continúan en la actualidad.

En agosto y septiembre de 2023, el Gobierno presentó memorias al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, entre las cuales una sobre el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y otra sobre el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149). También presentó un documento de respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos, cuya copia se adjunta. El Gobierno considera que este documento debe considerarse autorizado, habida cuenta de la obligación de responder a todos o la mayoría de los comentarios de la Comisión de Expertos.

No obstante, la República del Congo aún tiene pendientes las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios mencionados en el Informe de la Comisión de Expertos:

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152); Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) y Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188). El Gobierno provecha esta oportunidad para presentar, también como anexo al presente documento, la primera memoria sobre el MLC, 2006, tal y como resulta de las numerosas interacciones entre los expertos del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y las partes interesadas nacionales, en particular durante 2023. No obstante, recordamos que está previsto celebrar más adelante un taller conjunto (marina mercante y trabajo), con el fin de actualizar dicha memoria a la luz de la evolución del trabajo marítimo. Estos nuevos elementos serán objeto de un informe adicional del Gobierno.

El 8 de marzo de 2024, la República del Congo recibió del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, a través del Ministerio de Asuntos Exteriores, una carta recordatoria relativa a la información requerida en referencia a una carta inicial de fecha 7 de julio de 2023. La citada información se refiere a los siguientes convenios y recomendaciones:

- el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12);
- el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19);
- la Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 25);
- el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) (parte VI);
- el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), y
- la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121).

El Gobierno ha hecho todo lo posible para responder a estos requerimientos, implicando en esa tarea a departamentos y organismos técnicos. Por ejemplo, se acaban de recabar datos de la Dirección General de la Seguridad Social y de la Caja Nacional de la Seguridad Social. Estos datos, que se están procesando actualmente, se refundirán a la mayor brevedad en un informe que se enviará al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo en la primera quincena de junio de 2024.

Francia - Nueva Caledonia

Francia es el segundo país miembro de la OIT que más convenios ha ratificado. Es un motivo de orgullo, pero también una obligación, sobre todo en lo que respecta a la presentación de memorias sobre la aplicación de estos convenios, una tarea muy útil pero también muy difícil de llevar a cabo y coordinar. Los distintos departamentos estatales, en particular los del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Solidaridad, junto con nuestros interlocutores sociales, hacen todo lo posible para elaborar a tiempo memorias que respondan a las exigencias de los instrumentos de la OIT, también con los Territorios No Metropolitanos.

La advertencia emitida por la Comisión de Expertos en relación con el «incumplimiento grave de las obligaciones relativas a la presentación de memorias u otras obligaciones relacionadas con las normas» se comunicó inmediatamente a las autoridades competentes. Los comentarios que la Comisión de Aplicación de Normas pueda hacer al respecto durante la Conferencia también se transmitirán sin demora a las autoridades competentes.

Sin embargo, desde hace dos semanas, Nueva Caledonia vive un episodio de disturbios urbanos de una intensidad poco común, que ha perturbado el normal funcionamiento de las

autoridades locales, en particular del Gobierno de Nueva Caledonia. El Estado francés, responsable del orden público, está haciendo todo lo posible para restablecer la paz pública. La cuestión de la obligación de presentar memorias y responder a las observaciones de la Comisión de Expertos no puede tratarse al margen de este contexto.

El Gobierno agradece a la Comisión de Expertos esta advertencia. Intervendrá ante las autoridades competentes del territorio no metropolitano de Nueva Caledonia para invitarles a seguir cumpliendo, como hasta ahora y lo más rápidamente posible, sus obligaciones relativas a las normas de la OIT.

Guinea Ecuatorial

Guinea Ecuatorial, Estado Miembro de la OIT, en su afán de cumplir con su deber como Miembro de la OIT, viene a presentar sus alegaciones por escrito señalando que, entre otros casos, el país ha sufrido una cadena de situaciones que han retrasado ciertas acciones respecto a las exigencias de la OIT.

Empezaríamos por señalar la recesión económica provocada por la reducción del crudo, siendo este nuestra principal fuente de ingresos, lo que ha obligado al Gobierno modificar su hoja de ruta en ciertos sectores. Igualmente podemos citar la aparición de la crisis sanitaria causada por la pandemia del coronavirus (COVID-19), a nivel mundial, situación que orientó al Gobierno a hallar estrategias para combatir dicha crisis sanitaria. Mientras los Gobiernos estaban centrados en la lucha contra dicha pandemia, el país se vio afectado por el siniestro de la explosión de un depósito de armas el 7 de marzo 2021, que afectó nuestro funcionamiento, además de la crisis sanitaria, se tenía que encontrar soluciones para asistir a las víctimas del siniestro, implementando así políticas de apoyo a los damnificados. Siguiendo la misma línea de fenómenos, el Gobierno promulgó el Decreto núm. 116/2022, por el que se convocaba elecciones Presidenciales, a la Cámara de Diputados, al Senado y a las Municipales, lo que significaba una paralización de la gestión administrativa.

El Gobierno se adelantó, al resolver situaciones relacionadas con la recesión económica producida por la caída del precio del crudo y la crisis sanitaria provocada a nivel mundial por la pandemia del COVID-19, creando un fondo de apoyo a las pequeñas y medianas empresas para subsanar las secuelas producidas por la crisis sanitaria. De la misma manera, sigue asistiendo a las víctimas del siniestro del 7 de marzo 2021, habilitando cuentas en los bancos comerciales de donde algunos ciudadanos benevolentes realizaban aportaciones voluntarias a favor de las víctimas, además de que varias organizaciones no gubernamentales (ONG), tales como la Fundación Constancia Mangué Nsue Okomo que apoya a todas las capas sociales más vulnerables en situación de desamparo, se sumaron a la acción solidaria del Gobierno. Ya desde 2020 se empezó la elaboración de un total de 12 memorias, trabajo que se paralizó por los fenómenos sociopolíticos arriba mencionados.

Por tanto, relativo a la falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes, informamos que los Instrumentos que estaban pendientes de sumisión ya fueron sometidos al Gobierno en 2019 (19 agosto) siendo un total de 22 convenios, 2 protocolos y 18 recomendaciones para así seguir el trámite reglamentario.

Relativo a la información no recibida en respuesta a todos o la mayoría de los comentarios de la Comisión de Expertos, a pesar de las dificultades sufridas por el Gobierno, pudimos adoptar medidas de mejora, como la promulgación de la ley núm. 4/2021, General de Trabajo. Desde 2018 el Gobierno sigue una hoja de ruta con la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (CPLP) sobre el trabajo infantil, en el marco de la cual el Gobierno acaba de asistir a la reunión de Ministros de Trabajo de los Estados Miembros de la CPLP, para encontrar soluciones

adecuadas con vistas a la erradicación de la problemática del trabajo infantil. Además de establecer un plan de acción de lucha contra la trata de personas, el Gobierno ya elaboró la actualización de la Ley de Sindicatos. Igualmente ya se promulgó y se publicó un nuevo Código Penal, aprobado mediante la ley núm. 4/2022, de fecha 17 de agosto, para derogar el Código Penal español de 1963 que se venía utilizando en el país.

Otra acción importante es la promulgación de la ley núm. 1/2020, de fecha 13 de julio, sobre prevención y lucha contra la corrupción en Guinea Ecuatorial, al igual que la divulgación del Decreto núm. 147, de fecha 21 de noviembre, por el que se adoptan medidas para la protección y cuidados del menor en Guinea Ecuatorial, recientemente sancionado.

Siguiendo con las acciones, está en estudio la Política Nacional de Empleo, que conducirá a la actualización de la vigente Ley. Igualmente, y sin interrupción alguna, el Gobierno sigue subvencionando los Centros de Formación Profesional Ocupacional. Señalamos como proyectos en curso, la actualización de la Ley de Seguridad Social, la creación de una oficina técnica para la promoción del trabajo decente, la promulgación de una ley de prevención de riesgos laborales, la realización de la 11 Encuesta de Población Activa, formación y empleo, así como la organización del arbitraje laboral para facilitar la mediación de conflictos colectivos, la formación de comités de empresas y la celebración de las elecciones de delegados de trabajadores en las empresas actividad que será ejecutada con los interlocutores sociales, PATRONAL y OSGTGE, la actualización de la ley de cooperativas, así como la creación de una ley de formación profesional ocupacional.

Por todo lo anteriormente señalado, el Gobierno se compromete a enviar todas las memorias en el periodo ordinario de este año 2024. Además, habíamos demandado asistencia técnica a la OIT el pasado año 2023 para la capacitación de los funcionarios, ya que nuestro enclave geográfico no nos permite con facilidad localizar a formadores en las oficinas de la OIT en África por las barreras idiomáticas al tener el español como lengua oficial principal.

Se ha creado un gabinete de redacción de memorias que, con la asistencia de la OIT, está recibiendo asesoramiento y aprendizajes para la oficina técnica de redacción de memorias por la oficina de trabajo decente y está en propuesta la creación de un comité interinstitucional de redacción de memorias sobre Normas Internacionales de Trabajo que involucrará a varios departamentos ministeriales. Podemos señalar que desde 2023, recibimos asistencia técnica de la OIT mediante acciones a seguir durante el bienio 2024/2025. Se ha organizado dos seminarios para la comprensión de principios básicos de la OIT a todos los interlocutores sociales y otra capacitación hecha a varios funcionarios sobre la redacción de memorias. Está en estudio la consulta del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), que viene a sustituir el Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 (núm. 68) y el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92), ratificados por Guinea Ecuatorial y cuya adopción se prevé después de la publicación de la consultoría.

Rwanda

Como parte de los esfuerzos del Gobierno dirigidos a garantizar el pleno respeto de sus obligaciones de presentación de memorias, el Ministerio de Administración Pública y Trabajo consulta ampliamente a todos los interlocutores sociales en el proceso de adopción de las memorias debidas para su presentación a la Oficina Internacional del Trabajo. A este respecto, está prevista una reunión del Consejo Nacional del Trabajo, el 30 de mayo de 2024, para validar las memorias sobre los convenios ratificados y no ratificados y las recomendaciones, tras lo cual se presentarán a la OIT todas las memorias pendientes, a más tardar en junio de 2024.

Uganda

El Gobierno de Uganda reconoce su obligación de presentar memorias a la OIT y agradece la labor realizada por la Comisión de Aplicación de Normas y la Comisión de Expertos.

Como parte de los esfuerzos para garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones de presentación de memorias, el Gobierno consulta ampliamente con numerosas partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, durante el proceso de preparación de las memorias que se presentan a la OIT.

Debido a la nueva normativa gubernamental relativa a la presentación de informes a los organismos internacionales, se necesita más tiempo para proporcionar las respuestas requeridas. En este sentido, el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social está llevando a cabo las fases finales de las consultas con las partes interesadas con vistas a proporcionar una respuesta exhaustiva tanto a los casos individuales como a las memorias sobre convenios no ratificados, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT.

Estas memorias se presentarán a la OIT antes del 30 de septiembre de 2024.

Uganda se compromete a colaborar estrechamente con la OIT para garantizar el cumplimiento puntual y preciso de sus responsabilidades. Saludamos cualquier apoyo en materia de fortalecimiento de capacidades en relación con el cumplimiento de nuestras obligaciones, especialmente en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT.

C. Discusión por la Comisión

Presidente - Comenzaremos nuestra discusión sobre los casos de incumplimiento grave por parte de los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias y de otras obligaciones relativas a las normas.

Antes de ceder la palabra a los Vicepresidentes para sus observaciones iniciales, me gustaría recordar los métodos de trabajo de la Comisión a la hora de tratar los casos de incumplimiento grave de las obligaciones de enviar memorias y otras obligaciones relativas a las normas.

La Comisión ha establecido criterios específicos para determinar lo que constituye un incumplimiento grave cuando analiza el cumplimiento de las normas. Estos criterios figuran en el documento D.1, disponible en la página web de la Comisión. Los casos de incumplimiento grave se han identificado en las partes pertinentes del Informe General de la Comisión de Expertos. Cabe recordar que se aplican los siguientes criterios:

- no se ha facilitado ninguna de las memorias de los Convenios ratificados durante los dos últimos años o más;
- las primeras memorias sobre los convenios ratificados no se han presentado desde hace dos años por lo menos;
- los «llamamientos urgentes», es decir, la omisión de la obligación de envío de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados durante al menos tres años;
- ninguna de las memorias sobre convenios no ratificados y sobre recomendaciones, exigidas en virtud de los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución, se ha proporcionado durante los últimos cinco años;

- no se dispone de indicación alguna de que se hayan adoptado medidas para someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia durante sus últimas siete reuniones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución;
- no se ha recibido ninguna información referente a todas o a la mayoría de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos, respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el periodo considerado, y
- el Gobierno se ha abstenido de indicar, durante los tres últimos años, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina.

Con el fin de tomar en consideración acontecimientos recientes, nuestra Comisión ha recibido información actualizada sobre los países considerados, que consta en el documento CAN/D/SF, disponible desde el lunes 3 de junio de 2024. Este documento tiene en cuenta el hecho de que algunos gobiernos han presentado la información y las memorias solicitadas antes de la presente reunión y también recopila la información recibida por escrito de los Gobiernos con respecto a estos incumplimientos, tal y como se indica en la parte V del documento D.1.

Se invitará a los representantes gubernamentales de los países mencionados en este documento e inscritos en la Lista de oradores a que faciliten información y explicaciones a la Comisión. Cuando proporcionen información a la Comisión, se pide a los Gobiernos que informen sobre todos los casos de incumplimiento en una única declaración. Los Gobiernos en cuestión podrán, en concreto, poner de relieve las dificultades a las que se enfrentan en el cumplimiento de sus obligaciones e indicar los ámbitos en los que la asistencia y la cooperación técnica de la OIT pueden ser deseables. Dicha información permitiría a la Comisión comprender mejor la situación del país y es útil para la Oficina a la hora de responder a las solicitudes de los Gobiernos.

Al término del debate, cederé de nuevo la palabra a los Vicepresidentes para sus observaciones finales, tras lo cual presentaré el proyecto de conclusiones para su aprobación por la Comisión, de conformidad con sus métodos de trabajo.

Voy a abrir ahora la discusión sobre los casos de incumplimiento grave por parte de los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias y de otras obligaciones relativas a las normas. Invito a los dos Vicepresidentes a formular sus observaciones iniciales.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores tomamos nota de que, en su informe, la Comisión de Expertos ha expresado una vez más su preocupación por el escaso número de respuestas gubernamentales recibidas antes de la fecha límite del 1.º de septiembre. Nosotros, en la Comisión de la Conferencia, contamos de forma colectiva con que los Gobiernos cumplan puntualmente con sus obligaciones de presentación de memorias en virtud de los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución de la OIT y que elaboren sus memorias en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas de sus países. Deseamos subrayar que las memorias de los Gobiernos que contienen información completa y pertinente constituyen una base importante sobre la que se asienta nuestra labor de control.

El número persistentemente elevado de comentarios de la Comisión de Expertos —hay 612 observaciones y 1 053 solicitudes directas este año— también es preocupante. Parece que, en ocasiones, la ratificación puede llevarse a cabo como una declaración política o de intenciones, en lugar de lo que realmente es, a saber, la celebración de un tratado de derecho

internacional que entraña obligaciones jurídicas, todas las cuales deben cumplirse, incluidas las obligaciones de presentación de memorias asociadas con los convenios ratificados.

Quisiéramos subrayar una vez más que, a la hora de promover la ratificación, es importante que la Oficina conciencie a los Estados miembros de la necesidad de realizar evaluaciones exhaustivas previas a la ratificación y de que estas evaluaciones deben realizarse en consulta con los interlocutores sociales. Estas evaluaciones previas a la ratificación deben incluir una valoración de la capacidad del país para la aplicación, no sólo del Convenio previsto para la ratificación, sino también para la información relativa a la aplicación. La ratificación sólo debería producirse cuando pudieran garantizarse tanto la capacidad de aplicación como la de presentación de memorias.

Observamos que se ha producido un aumento en el número de memorias recibidas al final de la reunión, pasando del 70,9 por ciento del total de memorias solicitadas el año pasado, al 75,3 por ciento este año. También observamos un descenso en el número de memorias presentadas después de la fecha límite del 1.º de septiembre, pasando del 59 por ciento de las memorias del año pasado al 54,4 por ciento de las memorias de este año. Aunque esta disminución de las memorias presentadas fuera de plazo es una mejora, todavía no es satisfactoria. Por lo tanto, pedimos a todos los gobiernos que hagan un esfuerzo especial para presentar sus memorias a tiempo, de modo que los órganos de control puedan realizar su trabajo con eficiencia y eficacia.

También tomamos nota con preocupación de que los 14 países siguientes no han presentado las memorias debidas con respecto a los Convenios ratificados durante los últimos dos o más años: Afganistán, Barbados, Comoras, Dominica, Granada, Haití, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Somalia, República Árabe Siria, Tonga, Tuvalu, Vanuatu y Yemen. Con todos los respetos, consideramos que esto es inaceptable e instamos a los Gobiernos en cuestión a que presenten sus respectivas memorias pendientes a la mayor brevedad posible. Si las memorias no pueden presentarse por razones ajenas a la voluntad de un Gobierno en cuestión, le pedimos que, como mínimo, informe a la OIT de sus circunstancias. En tales casos, el Gobierno de que se trata también puede solicitar la asistencia técnica de la OIT, con el objetivo de abordar el problema de manera sostenible.

Con respecto a las primeras memorias sobre los convenios ratificados, tomamos nota con preocupación de que hay nueve países que no han facilitado estas memorias durante dos o más años, a saber: Djibouti, Granada, Iraq, Líbano, Islas Marshall, Sudán, Tonga, Tuvalu y Vanuatu. Quisiéramos subrayar que las primeras memorias son especialmente importantes, ya que están destinadas a proporcionar información completa sobre la acción gubernamental para implementar el Convenio ratificado aplicable. Como tales, las primeras memorias proporcionan una base indispensable para una evaluación inicial y exhaustiva del cumplimiento. Por consiguiente, instamos a los Gobiernos de estos nueve países a que presenten sin más demora sus primeras memorias atrasadas a la OIT. También en este caso, si es necesario, se anima a los gobiernos en cuestión a solicitar la asistencia técnica de la OIT para que puedan abordar el problema de manera sostenible.

También tomamos nota con preocupación de que sigue siendo elevado el número de comentarios —ya sean observaciones o solicitudes directas— de la Comisión de Expertos respecto de los cuales no se han recibido respuestas de los Gobiernos. En concreto, son 35 los Gobiernos que no han comunicado sus respuestas este año.

Como dato positivo, valoramos que los Gobiernos de 11 de esos 35 países hayan facilitado información sobre su falta de respuesta a todos o a la mayoría de los comentarios de la Comisión de Expertos, a saber, Bahamas, Camboya, Eslovenia, Fiji, Islandia, Madagascar,

Montenegro, República Democrática del Congo, República Islámica de Irán, Rumania y Rwanda. Acogemos favorablemente las explicaciones de estos Gobiernos sobre sus respectivos fallos, así como las medidas adoptadas para hacer frente a la situación. Confiamos en que puedan en el futuro cumplir con todas sus obligaciones de presentación de memorias. También nos gustaría conocer las explicaciones de los demás Gobiernos que aún no han respondido a los comentarios de la Comisión de Expertos. Este alto índice de falta de respuesta por parte de los Gobiernos es un indicio de que puede haber desafíos sistémicos o barreras a la presentación de memorias. Sin embargo, sin una mayor claridad por parte de los Gobiernos en cuestión sobre las razones de su falta de respuesta, no estamos en condiciones de diagnosticar o recomendar remedios más amplios para abordar estas deficiencias.

También lamentamos tomar nota de que los 16 países siguientes no han presentado memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones que se solicitaron en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT durante los últimos cinco años: Barbados, Chad, Djibouti, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Marshall, Macedonia del Norte, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Singapur, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda y Yemen. Sugerimos que la Oficina, junto con los Gobiernos afectados, trabaje para identificar las razones subyacentes de estas deficiencias en el envío de memorias y desarrolle soluciones eficaces.

Saludamos la decisión de la Comisión de Expertos de ampliar la práctica de los «llamamientos urgentes» para los casos que cumplan con determinados criterios de grave incumplimiento en la presentación de memorias que requieran la atención de esta Comisión. Esto permite que esta Comisión mantenga un diálogo directo y serio sobre este punto con los gobiernos afectados y se les recuerde que la Comisión de Expertos examinará la sustancia de la cuestión en su próxima reunión, incluso en ausencia de una memoria del gobierno. Tomamos nota con satisfacción de que todas las memorias que estaban pendientes desde hace más de tres años, han sido examinadas tras haber formulado los llamamientos urgentes, y confiamos en que se obtengan los mismos resultados positivos en el futuro.

Además, valoramos que, con la asistencia de la Oficina, la Comisión de Expertos y esta Comisión, hayan decidido reforzar el seguimiento dado a los casos de incumplimiento grave.

Por último, y antes de concluir, deseamos comentar el papel y la participación de los interlocutores sociales en el sistema de control periódico de la OIT. En virtud del artículo 23, párrafo 2, de la Constitución de la OIT, los Gobiernos de los Estados Miembros tienen la obligación de comunicar copias de sus memorias a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. El cumplimiento de esta obligación es esencial para garantizar la adecuada participación de los interlocutores sociales en la aplicación de las normas a nivel nacional.

Vemos que los interlocutores sociales han presentado este año 1 276 observaciones a la Comisión de Expertos, lo que supone un aumento con respecto al año pasado, que fue de 1 156 observaciones. Entre observaciones de este año, 221 fueron comunicadas por organizaciones de empleadores, lo que supone un aumento con respecto a las 212 del año pasado, y 1 055 fueron comunicadas por organizaciones de trabajadores, lo que también supone un aumento con respecto a las 944 del año pasado. Saludamos el aumento general de las presentaciones y confiamos en que la Oficina siga prestando asistencia técnica, incluido el desarrollo de capacidades, a los interlocutores sociales cuando sea necesario para que puedan presentar los comentarios pertinentes a la Comisión de Expertos.

La Organización Internacional de Empleadores (OIE), junto con la ACT/EMP de la OIT, apoya a las organizaciones de empleadores para que presenten a la Comisión de Expertos

información actualizada y pertinente sobre la legislación y la práctica de sus respectivos países. En particular, las organizaciones de empleadores son fundamentales para poner de relieve cuándo los gobiernos no han tenido en cuenta las necesidades y las realidades de las empresas sostenibles a la hora de aplicar los convenios ratificados, y formulan habitualmente sugerencias sobre cómo podría mejorarse esta situación.

Confiamos en que la Comisión de Expertos, en sus evaluaciones, preste la debida atención a los comentarios de las organizaciones de empleadores, así como a cualquier otro comentario adicional formulado por los representantes de los empleadores en la discusión de la Comisión.

Miembros trabajadores - Las obligaciones de presentación de memorias son fundamentales para el trabajo de nuestra Comisión. No solo eso, son fundamentales para el buen funcionamiento del sistema normativo de la OIT. La primera obligación fundamental a la que quisiera referirme es aquella que atañe a la esencia misma de la OIT. Se trata de la obligación de comunicar a las respectivas organizaciones de trabajadores y de empleadores copias de las memorias e informaciones comunicadas a la OIT. El tripartismo está en el corazón de la OIT y esto se refleja, en particular, en la necesidad de implicar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas en el diálogo que se establece con la OIT. Un incumplimiento grave a este respecto consiste en no haber indicado durante tres años o más las organizaciones de trabajadores y de empleadores a las que se han comunicado copias de las memorias. Desde hace varios años no se ha alegado ningún incumplimiento grave de esta obligación contra un Estado Miembro de la OIT. Aunque esta obligación formal se respete universalmente, sigue siendo necesario instaurar un verdadero diálogo social tripartito en los Estados Miembros para garantizar el tripartismo que promueve la OIT. Tendremos ocasión de comprobar en otras discusiones de esta Comisión que aún queda mucho por hacer en este ámbito.

La segunda obligación fundamental relacionada con las normas es la prevista en el artículo 19 de la Constitución de la OIT, que obliga a los Estados Miembros a someter a las autoridades competentes, en el plazo de un año, un Convenio adoptado en una reunión de la Conferencia, con vistas a su transformación en ley o a la adopción de otras medidas. Esta obligación permite reforzar las comisiones normativas de la OIT y reflejar la actividad normativa de la OIT a nivel nacional. Todo Estado Miembro que no proporcione ninguna indicación de que se han tomado iniciativas para someter a sus autoridades competentes los instrumentos adoptados durante las últimas reuniones de la Conferencia se encuentra en una situación de grave incumplimiento de esta obligación. Veintiséis Estados Miembros se encontraban en esta situación en el momento de la publicación del Informe de la Comisión de Expertos. Desde entonces, la República Democrática del Congo ha facilitado información al respecto que permite retirar a este Estado Miembro de la lista de Estados que incumplen gravemente esta obligación.

La tercera obligación es la presentación de una memoria en el marco del tema elegido por el Consejo de Administración para la preparación del Estudio General por la Comisión de Expertos. Esta obligación se aplica también a los Estados Miembros que no han ratificado los convenios en cuestión. Esta obligación es fundamental en la medida en que permite a la OIT identificar los ámbitos de acción para apoyar y fomentar la ratificación de los instrumentos por parte de los Estados Miembros. Si un Estado Miembro no facilita ninguna de las memorias previstas para la realización de un Estudio General en el transcurso de cinco años consecutivos, estará incumpliendo gravemente esta obligación. Veintiún Estados Miembros se encontraban en esta situación en el momento de la publicación del Informe de la Comisión de Expertos. Entretanto, cinco Estados Miembros han presentado una memoria al respecto. Sin embargo, lamentamos que la falta de respuesta a este llamamiento durante cinco años consecutivos

haya privado irremediablemente a la OIT de poder beneficiarse de la información que el Estado Miembro pudiera proporcionar en el momento oportuno. Obviamente, esto se aplica también a los Estados Miembros que siguen incumpliendo gravemente esta obligación.

Tras estas obligaciones, que se imponen independientemente de la ratificación de los instrumentos, hay una serie de obligaciones que se imponen por la ratificación de los convenios de la OIT. La primera de ellas es la obligación de comunicar a la Comisión de Expertos una memoria inicial sobre la aplicación en la legislación y en la práctica de un convenio recién ratificado por el Estado Miembro de que se trate. La ratificación de los convenios por los Estados Miembros es evidentemente el objetivo que debemos perseguir como mandantes tripartitos. Estas ratificaciones permiten iniciar un diálogo esencial entre la OIT y los Estados Miembros interesados para evaluar la aplicación de los convenios internacionales en un contexto nacional. Las primeras memorias revisten una importancia crucial en la medida en que son especialmente detalladas para permitir a la OIT tener una visión global de cómo se aplica un convenio en el país en cuestión. Por lo tanto, la ausencia de una primera memoria durante al menos dos años constituye un incumplimiento grave de esta obligación. Once Estados Miembros se encontraban en situación de incumplimiento grave en el momento de la publicación del Informe de la Comisión de Expertos. Desde entonces, dos Estados Miembros, Fiji y las Islas Cook, han regularizado su situación presentando las primeras memorias pendientes.

En segundo lugar, la ratificación de los convenios conlleva la necesidad de enviar memorias periódicas atendiendo al ciclo de presentación de memorias definido para cada país. Se trata también de un proceso esencial para el diálogo que debe entablarse entre la OIT y los Estados Miembros. Si un Estado Miembro no presenta ninguna de estas memorias durante al menos dos años, incurrirá en un incumplimiento grave. Quince Estados Miembros se encontraban en esta situación en el momento de la publicación del Informe de la Comisión de Expertos. Un Estado Miembro, Antigua y Barbuda, ha regularizado su situación desde entonces.

Por último, el diálogo entre la OIT y los Estados Miembros suele dar lugar a observaciones o solicitudes directas de los órganos del sistema normativo de la OIT. Las respuestas a estas observaciones o solicitudes son fundamentales para proseguir con el diálogo. Lamentablemente, algunos Estados Miembros no responden a estas observaciones o solicitudes. Esto también constituye un incumplimiento grave. En el momento de la publicación del Informe de la Comisión de Expertos, 35 Estados Miembros no habían respondido a la mayoría, si no a la totalidad, de las observaciones y solicitudes directas formuladas. Algunos de estos Estados Miembros presentaron memorias, pero no respondieron a las observaciones ni a las solicitudes directas. La respuesta a las cuestiones planteadas por los órganos del sistema normativo de la OIT es fundamental y da fe del valor que los mandantes de la OIT conceden al diálogo con ellos. Tomamos nota de que, entre la publicación del Informe de la Comisión de Expertos y la reunión especial, 11 Estados Miembros facilitaron información en respuesta a las observaciones y solicitudes directas de la Comisión de Expertos. Los animamos a que sigan por este camino, e invitamos a otros Estados Miembros a que hagan lo propio, recurriendo, si es necesario, a la asistencia técnica de la OIT. Este año, la Comisión de Expertos emitió 11 llamamientos urgentes a los Estados Miembros que no habían presentado ninguna memoria durante tres años o más. Este procedimiento permite a la Comisión de Expertos señalar a la atención de los Estados Miembros en cuestión que se llevará a cabo un examen de la conformidad de la legislación en la práctica, incluso en ausencia de una memoria del Gobierno.

En el informe de este año, la Comisión de Expertos examinó siete casos que previamente habían sido objeto de un llamamiento urgente. Este procedimiento es esencial en la medida en que garantiza que el trabajo del sistema normativo de la OIT no se paralice, a pesar de las dificultades de los Estados Miembros afectados para proporcionar las memorias solicitadas. Será interesante escuchar a los Estados Miembros en cuestión hablar de las dificultades a las que se enfrentan, y espero que, tras las respectivas intervenciones de trabajadores y empleadores, los Gobiernos aprovechen esta oportunidad para tomar la palabra en esta discusión. Nunca se insistirá lo suficiente en que los Estados Miembros pueden recurrir a la asistencia técnica de la OIT para que les ayude en esta tarea de presentación de memorias. Las dificultades que surjan a este respecto nunca deben ser un obstáculo para la ratificación de un convenio de la OIT. Si estas dificultades desembocaran en tales consecuencias, sería una señal importante para que la OIT reforzara su asistencia técnica, y también una fuerte señal para los Estados Miembros afectados indicativa de la necesidad de reforzar sus sistemas de administración del trabajo, como acabamos de oír en la discusión del Estudio General.

Además, existen muchas herramientas a disposición de los mandantes tripartitos para ayudarles a participar plenamente en el sistema normativo de la OIT. Algunos ejemplos son la página web sobre la gestión de la elaboración de memorias relativas a las normas internacionales del trabajo, que se centra específicamente en las obligaciones de presentación de memorias, y la guía en línea de prácticas establecidas en todo el sistema de control de la OIT que, a su vez, permite comprender la función esencial de las obligaciones de enviar memorias para el sistema de control. No podemos sino invitar a los Estados Miembros a que tomen nota de estas nuevas herramientas, e invitamos a la Oficina y a los Expertos a que garanticen la mayor visibilidad posible de las mismas. Además de estas herramientas, la formación de los funcionarios encargados de elaborar las memorias solicitadas es una necesidad absoluta. A este respecto, los mandantes de la OIT pueden contar con los programas de formación ofrecidos por el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín para formar a los funcionarios gubernamentales en el cumplimiento de las obligaciones de elaboración de memorias que incumben a los Estados Miembros, y evitar así tener que detectar deficiencias en este ámbito.

Muchos Estados Miembros han podido regularizar esta situación en el periodo comprendido entre la publicación del Informe de la Comisión de Expertos y la celebración de esta reunión especial. En total, de los 63 Estados Miembros afectados por una o más infracciones graves, 17 de ellos han subsanado una o más infracciones graves de las que se les reprochan. Se trata de una señal muy positiva que queremos destacar, y animamos a los demás Estados Miembros a solicitar la asistencia técnica de la Oficina que, no nos cabe duda, estará plenamente dispuesta a prestar para regularizar su situación.

Nuestra Comisión no puede permitirse el lujo de eludir la cuestión fundamental de la obligación de enviar memorias. El trabajo de la OIT, y más concretamente el de nuestra Comisión, se basa en las memorias facilitadas por los Estados Miembros, así como en las observaciones presentadas por las organizaciones sindicales y de empleadores. El incumplimiento de estas obligaciones perturba inevitablemente el buen funcionamiento de la OIT en sus numerosos ámbitos de trabajo, lo que se traduce en que la OIT no esté en condiciones de evaluar plenamente la aplicación de sus instrumentos normativos en los Estados Miembros, ni de aportar las respuestas necesarias. Garantizar la aplicación efectiva de los instrumentos de la OIT significa garantizar el respeto de la dignidad y los derechos de los trabajadores que deben derivar de los instrumentos de la OIT. Conviene no perder de vista que este es el objetivo de estas obligaciones de presentación de memorias.

Presidente - Muchas gracias, como no veo ninguna petición de palabra, devuelvo la palabra a la portavoz de los trabajadores para sus observaciones finales.

Miembros trabajadores - Hubiera esperado alguna intervención por parte de algunos Gobiernos, así que lamento que tengan que volver a oírme.

El objetivo de esta reunión especial es tomar conciencia de que estas obligaciones de información, más allá del formalismo que puedan presentar, son fundamentales en la medida en que estimulan el diálogo entre los Estados Miembros y la OIT, y apuntalan la dinámica del diálogo social tripartito, así como el respeto y la promoción de los convenios internacionales del trabajo. Los Estados Miembros deben comprometerse plenamente con estos procesos.

Teniendo esto en cuenta, sería aconsejable promover activamente la ratificación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), así como su correcta aplicación, ya que esto también puede contribuir a un mayor cumplimiento de las obligaciones de información.

Como pudimos debatir en el contexto del Estudio General, el refuerzo de las administraciones del trabajo puede ser una forma de mejorar la capacidad de los Estados Miembros para cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias. Por lo tanto, la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 150 también resultan adecuadas en este contexto.

También hemos tomado nota de la información transmitida por escrito y de las dificultades que han tenido que superar algunos Estados Miembros, y nos complace señalar que estos Estados Miembros suelen solicitar la asistencia de la OIT, y que la Oficina responde sistemáticamente de forma favorable y con gran eficacia.

También hemos tomado nota de la información facilitada por un Estado Miembro, que señalaba que se encontraba en una situación de crisis que no le permitiría resolver, a corto plazo, sus graves deficiencias en esta materia. En primer lugar, hay que señalar que las deficiencias detectadas ya se habían producido mucho antes de que surgiera la crisis. Aunque se trata de un factor a tener en cuenta, ya señalamos durante la crisis de la COVID-19 que no se puede renunciar a la obligación de presentación de memorias ni siquiera en tiempos de crisis. Esperamos que el Estado Miembro en cuestión haga todo lo que esté en su mano para resolver las deficiencias detectadas lo antes posible.

Lamentamos que algunos Estados Miembros parezcan ignorar deliberadamente sus obligaciones de envío de memorias. La actitud hacia estos Estados Miembros debería ser más firme que hacia otros con dificultades técnicas demostradas o capacidad insuficiente. El procedimiento de llamamiento urgente es una primera respuesta, pero se aplica indistintamente a los Estados Miembros que actúan de buena o mala fe.

En el marco de las actividades de promoción de las normas internacionales del trabajo, aún podrían asignarse recursos adicionales a las actividades de asistencia técnica y apoyo a los Estados Miembros y los interlocutores sociales a fin de que puedan cumplir sus obligaciones en materia normativa y participar activamente en el diálogo tripartito de la OIT.

Hemos tomado buena nota de los compromisos asumidos por algunos Gobiernos, y esperamos que vayan seguidos de medidas concretas para garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones.

Es esencial que todos estos Gobiernos, y en particular los que no han facilitado ninguna información a la Comisión de la Conferencia, pongan fin a estos graves incumplimientos y subsanen sus deficiencias lo antes posible.

El apoyo proactivo a través de la asistencia técnica de la Oficina seguirá siendo esencial para que los Estados Miembros puedan cumplir plenamente sus obligaciones relacionadas con las normas.

Miembros empleadores - Quisiéramos concluir reiterando que, para ser eficaz, el mecanismo de control periódico de la OIT depende de que las memorias de los Gobiernos contengan información completa y pertinente y se envíen regularmente y a tiempo. Asimismo, es fundamental que la Comisión de Expertos tome nota de los comentarios adicionales de los interlocutores sociales, ya que aportan un contexto clave. Los órganos de control podrán evaluar adecuadamente la aplicación de las normas de la OIT únicamente si tienen en cuenta todas estas aportaciones. En general, este año tenemos motivos para el optimismo, pero también un margen de mejora significativo en el cumplimiento de las obligaciones en materia de presentación de memorias. En este sentido, apoyamos todos los esfuerzos encaminados a que el sistema de control se desarrolle de manera más eficiente, en particular mediante la racionalización de la presentación de memorias y la ampliación de las posibilidades de presentación electrónica de estas. Sin embargo, subrayamos que, para que estos esfuerzos resulten fructíferos, deben ir acompañados de la refundición y simplificación de las propias normas de la OIT. Dicha refundición y simplificación no solo conducirían a una mejor aplicación de las normas, sino que también permitirían que las memorias de los Gobiernos se centraran en cuestiones más significativas a las que se enfrenta el mundo del trabajo. A este respecto, nos sentimos alentados por el esfuerzo que está realizando el mecanismo de examen de las normas.

Conclusiones por la Comisión

Presidente - Como se ha anunciado, daré lectura a continuación al proyecto de conclusiones sobre los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias.

La Comisión toma nota de la información proporcionada en las comunicaciones escritas presentadas por los Gobiernos del *Estado Plurinacional de Bolivia, Brunei Darussalam, Chad, Congo, Francia (Nueva Caledonia), Guinea Ecuatorial y Rwanda.*

Sin embargo, la Comisión lamenta que los Gobiernos del *Afganistán, Angola, Antigua y Barbuda, Barbados, Belice, Comoras, Djibouti, Dominica, Gabón, Gambia, Guinea-Bissau, Granada, Haití, Hungría, el Iraq, las Islas Marshall, las Islas Salomón, el Líbano, Liberia, Libia, Macedonia del Norte, los Países Bajos (Sint Maarten), Papúa Nueva Guinea, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas), Saint Kitts y Nevis, San Marino, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Santo Tomé y Príncipe, Singapur, Somalia, Sudán del Sur, el Sudán, la República Árabe Siria, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu, Uganda, Vanuatu, Yemen y Zambia* no realizaron declaraciones ni proporcionaron información por escrito.

La Comisión toma nota, en particular, de las dificultades específicas mencionadas por algunos Gobiernos para cumplir con sus obligaciones constitucionales relativas a la presentación de memorias y con la sumisión a las autoridades nacionales competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión toma nota asimismo de las promesas contraídas por algunos Gobiernos de cumplir con estas obligaciones en un futuro próximo. La Comisión recuerda que los Gobiernos pueden recurrir a la asistencia técnica de la OIT para cumplir con sus obligaciones de presentar memorias.

En lo que respecta a la no presentación de memorias durante los dos últimos años o más sobre la aplicación de los convenios ratificados, la Comisión recuerda que la presentación de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados es una

obligación constitucional fundamental y la base del sistema de control. La Comisión subraya asimismo la importancia de que se respeten los plazos de presentación de dichas memorias. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos del *Afganistán, Barbados, las Comoras, Dominica, Granada, Haití, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Somalia, la República Árabe Siria, Tonga, Tuvalu, Vanuatu* y el *Yemen* envíen las memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

Con respecto a la no presentación de las primeras memorias durante dos o más años sobre la aplicación de los convenios ratificados, la Comisión recuerda la especial importancia de la presentación de la primera memoria sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de *Djibouti, Granada, el Iraq, el Líbano, las Islas Marshall, el Sudán, Tonga, Tuvalu y Vanuatu* presenten las primeras memorias debidas lo antes posible, y decide hacer constar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En lo tocante a los llamamientos urgentes, la Comisión subraya la importancia capital de enviar memorias y de la información detallada solicitada en las primeras memorias sobre la aplicación de los Convenios ratificados. La Comisión subraya la importancia de la información facilitada en las memorias enviadas por los Gobiernos sobre los Convenios ratificados para permitir el control periódico por parte de la Comisión de Expertos. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos del *Afganistán, las Comoras, Granada, las Islas Marshall, Santa Lucía, el Sudán, la República Árabe Siria, Tuvalu y Vanuatu* envíen las memorias debidas lo antes posible, y decide tomar nota de estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General. La Comisión señala a la atención de estos Gobiernos que la Comisión de Expertos examinará en cuanto al fondo en su próxima reunión la aplicación de los Convenios en cuestión apoyándose en la información disponible públicamente, aunque los Gobiernos mencionados no hayan presentado las memorias debidas. La Comisión recuerda a los Gobiernos que pueden solicitar la asistencia técnica de la Oficina para superar sus dificultades a este respecto.

En lo referente al envío de información en respuesta a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos, la Comisión subraya la vital importancia de disponer de información clara y completa en respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos para poder proseguir el diálogo con los Gobiernos interesados. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos del *Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, las Comoras, el Congo, Djibouti, Dominica, Francia (Nueva Caledonia), Granada, Haití, las Islas Salomón, los Países Bajos (Sint Maarten), Papua Nueva Guinea, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas), la República Árabe Siria, Santa Lucía, San Marino, Singapur, Somalia, Sudán del Sur, el Sudán, Tuvalu, Vanuatu y el Yemen* proporcionen la información solicitada en el futuro, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En relación con la no presentación de memorias durante los últimos cinco años sobre los convenios y las recomendaciones no ratificados, la Comisión destaca la importancia que concede a la obligación constitucional de enviar memorias sobre los convenios y recomendaciones no ratificados. La Comisión expresa su firme esperanza de que los Gobiernos de *Barbados, el Chad, Djibouti, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, las Islas Marshall, Macedonia del Norte, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Singapur, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda y el Yemen* cumplan en el futuro con su obligación de presentar memorias sobre los convenios y las recomendaciones no ratificados. La

Comisión decide mencionar estos casos en el apartado correspondiente de su Informe General.

En lo tocante a la falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes, la Comisión recuerda que el cumplimiento de la obligación de someter los convenios, y las recomendaciones y protocolos a las autoridades nacionales competentes es un requisito de vital importancia para garantizar la eficacia de las actividades normativas de la Organización. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de *Angola, Belice, el Estado Plurinacional de Bolivia, Brunei Darussalam, Dominica, Gabón, Gambia, Granada, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, las Islas Salomón, el Líbano, Liberia, Libia, las República Árabe Siria, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, el Yemen y Zambia* cumplan en el futuro su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a las autoridades competentes. La Comisión decide mencionar estos casos en el apartado correspondiente de su Informe General.

En relación con la omisión de indicar durante los tres últimos años las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales se han comunicado copias de la memoria y la información proporcionadas por la Oficina, la Comisión subraya la importancia que atribuye a la obligación constitucional establecida en el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, de que los Gobiernos comuniquen a las organizaciones de empleadores y de trabajadores copias de las memorias y de la información facilitadas a la Oficina. La Comisión recuerda que la contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores es esencial para la evaluación de la aplicación de los convenios en la legislación nacional y, en la práctica, para su participación en los mecanismos de control de la OIT.

La Comisión saluda que, este año una vez más, ningún Estado Miembro haya dejado de indicar durante los tres últimos años las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales se han comunicado copias de las memorias y de la información proporcionadas a la Oficina. La Comisión expresa la firme esperanza de que esto sea un signo de que se ha entablado un verdadero diálogo social tripartito en todos los Estados Miembros de la OIT. La Comisión decide mencionar en el párrafo correspondiente del Informe General esta evolución positiva y alentar a los Estados miembros a seguir avanzando en esa dirección.

(Se adoptan las conclusiones).

III. Sesión especial relativa a la observancia por Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en aplicación de la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.^a reunión (2023)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

De conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Gobierno de Belarús informó al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo acerca de su posición en relación con las recomendaciones de la comisión de encuesta ¹ en una carta fechada el 1.º de noviembre de 2004 de la Ministra de Trabajo y Protección Social, Sra. A. P. Morova, en la que señalaba que adoptaría medidas para la aplicación de dichas recomendaciones, teniendo en cuenta las circunstancias y los intereses soberanos de la República de Belarús.

Conforme a la posición expresada, el Gobierno de Belarús ha adoptado una serie de medidas específicas, como resultado de las cuales, hasta el momento, se ha aplicado un número considerable de las recomendaciones de la comisión de encuesta y se ha avanzado sustancialmente en la aplicación de las restantes.

► Recomendación 1

La comisión de encuesta recomienda que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para el registro inmediato de todas las organizaciones sindicales de primer grado que no han sido aún registradas cuya lista figura en la queja, e incluso, si fuera necesario, que ordene a los directores de empresas que suministren locales a dichas organizaciones. Tales medidas deberían adoptarse sin tener en cuenta los presuntos obstáculos para su registro en virtud del Decreto núm. 2 y sus reglamentos.

El Gobierno de la República de Belarús ha adoptado medidas específicas para liberalizar el proceso de registro de sindicatos.

Conforme al proceso establecido por la ley para la constitución de sindicatos y la presentación a los órganos encargados del registro de toda la información y documentación requeridos, el procedimiento de registro es esencialmente una formalidad administrativa.

Con el fin de simplificar y formalizar el procedimiento de registro de las asociaciones públicas (incluidos los sindicatos), se suprimió la Comisión Nacional de Registro (nuevo registro) de Asociaciones Públicas, en virtud del Decreto Presidencial de la República de Belarús núm. 605, de 6 de octubre de 2006.

Todas las competencias en materia de registro de sindicatos a nivel nacional corresponden al Ministerio de Justicia, mientras que las competencias para registrar sindicatos territoriales y sindicatos constituidos en entidades y empresas del país corresponden a los

¹ Derechos sindicales en Belarús: Informe de la comisión de encuesta instituida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para examinar la observancia por parte del Gobierno de la República de Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), julio de 2004.

departamentos de justicia pertinentes de los órganos ejecutivos y administrativos locales (comités ejecutivos regionales y comité ejecutivo de la ciudad de Minsk).

En cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta, se han tomado medidas para eliminar el requisito mínimo de afiliación del 10 por ciento de los trabajadores de una empresa para constituir un sindicato.

A ese respecto, el 2 de junio de 2015 se promulgó el Decreto Presidencial de la República de Belarús núm. 4 sobre enmiendas y adiciones, por el que se enmendó el Decreto Presidencial núm. 2, de 26 de enero de 1999, relativo a las medidas destinadas a mejorar el funcionamiento de los partidos políticos, los sindicatos y otras asociaciones públicas.

En virtud del Decreto Presidencial de la República de Belarús núm. 4, de 2 de junio de 2015, se requiere una afiliación mínima de diez personas para constituir un sindicato en una empresa.

Hasta la fecha, tanto a nivel de la legislación como en la práctica, se ha hecho todo lo necesario para que los sindicatos (y sus estructuras organizativas) completen con éxito el procedimiento de registro estatal.

Cuando los órganos estatales examinan los documentos presentados para el registro estatal de los sindicatos y sus estructuras organizativas, así como en otros casos que implican la adopción de decisiones que afectan al derecho de los ciudadanos a constituir sindicatos, las decisiones se adoptan en estricta conformidad con la legislación vigente y sobre la base del principio del máximo respeto de los intereses y derechos de los ciudadanos y los sindicatos.

Con el fin de incrementar las posibilidades de disponer de un domicilio legal, se ha ofrecido a los sindicatos la opción de domiciliarse en lugares distintos al del domicilio social del empleador (para el domicilio legal pueden utilizarse locales no residenciales).

En la práctica se ha constatado que la necesidad de confirmar la existencia de un domicilio legal no ha sido nunca, hasta la fecha, un obstáculo para el registro de sindicatos.

Los casos de denegación del registro estatal de sindicatos (y estructuras organizativas sindicales) han sido excepcionales y se han debido a razones objetivas.

Los principales motivos de denegación del registro son el incumplimiento de la legislación que regula el procedimiento de constitución de organizaciones sindicales y la no presentación de toda la información y documentación requeridas a las autoridades encargadas del registro.

Si se ha seguido adecuadamente el procedimiento aplicable a la constitución de una organización sindical, pero en los documentos requeridos para el registro estatal del sindicato (o de su estructura organizativa) se han detectado algunas deficiencias, dichos documentos pueden volver a presentarse a las autoridades encargadas del registro una vez subsanadas las deficiencias.

A este respecto, la denegación del registro no equivale a una prohibición de constituir un sindicato (o su estructura organizativa) y no constituye un impedimento insalvable para su posterior registro.

Los sindicatos (y sus estructuras organizativas) completan con éxito el procedimiento de registro estatal, siempre que la constitución del sindicato o de su estructura organizativa se realice de conformidad con la legislación y se presenten todos los documentos justificativos a las autoridades de registro.

La recomendación 1 se ha aplicado en lo esencial.

► Recomendación 2

La comisión de encuesta recomienda al Gobierno que modifique las disposiciones pertinentes del Decreto núm. 2 y sus reglamentos con el fin de eliminar todo obstáculo adicional que pudiera surgir ya sea a causa del requisito del domicilio legal o de la exigencia de representar al menos al 10 por ciento de los trabajadores en el ámbito de la empresa, así como que garantice la transparencia en su aplicación.

De acuerdo con las recomendaciones de la comisión de encuesta sobre la eliminación de obstáculos a la constitución y el registro de sindicatos, el Gobierno ha tomado medidas para suprimir el requisito mínimo obligatorio de una afiliación del 10 por ciento para la constitución de un sindicato.

El 2 de junio de 2015, se promulgó el Decreto Presidencial de la República de Belarús núm. 4 sobre enmiendas y adiciones, por el que se enmendó el Decreto Presidencial núm. 2, de 26 de enero de 1999, relativo a las medidas destinadas a mejorar el funcionamiento de los partidos políticos, los sindicatos y otras asociaciones públicas.

En virtud del Decreto Presidencial de la República de Belarús núm. 4, de 2 de junio de 2015, se requiere la afiliación mínima de diez personas para constituir un sindicato en una empresa.

Con el fin de incrementar las posibilidades de disponer de un domicilio legal, se ha ofrecido a los sindicatos la opción de domiciliarse en lugares distintos al del domicilio social del empleador (para el domicilio legal pueden utilizarse locales no residenciales).

En la práctica se ha constatado que la necesidad de confirmar la existencia de un domicilio legal no ha sido nunca, hasta la fecha, un obstáculo para el registro de sindicatos.

La recomendación 2 se ha aplicado.

► Recomendación 3

La comisión de encuesta cree que muchas de las dificultades planteadas por la aplicación del Decreto núm. 2 se deben a la falta de transparencia de la autoridad encargada de tomar la decisión, representada por la Comisión Nacional de Registro. Estimando que el registro debería constituir un procedimiento de rutina que formalice la existencia de una organización de trabajadores o de empleadores constituida libremente, la comisión de encuesta recomienda que la Comisión Nacional de Registro sea disuelta y que todos los registros sean considerados una mera formalidad administrativa en el correspondiente nivel local, regional o nacional, previendo, en caso de ser necesario, la atribución al Ministerio de Justicia de competencias en materia de supervisión.

El Gobierno de la República de Belarús ha adoptado medidas específicas para liberalizar el proceso de registro de sindicatos

Con el fin de simplificar y formalizar el procedimiento de registro de asociaciones públicas (incluidos los sindicatos), se adoptó el Decreto Presidencial de la República de Belarús núm. 605, de 6 de octubre de 2006, en virtud del cual se suprimió la Comisión Nacional de Registro (nuevo registro) de Asociaciones Públicas.

El Ministerio de Justicia es el órgano encargado de registrar los sindicatos de ámbito nacional, mientras que los departamentos de justicia competentes de los órganos ejecutivos y administrativos locales (comités ejecutivos regionales y comité ejecutivo de la ciudad de Minsk) se encargan de registrar los sindicatos territoriales y los sindicatos constituidos en las entidades y empresas del país.

El Ministerio de Justicia vigila atentamente la situación relativa al registro de sindicatos y de sus estructuras organizativas e imparte las orientaciones necesarias a las autoridades encargadas del registro a fin de prevenir todo incumplimiento de las normas aplicables en ese ámbito.

Como parte de su labor de divulgación, en diciembre de 2006 el Ministerio de Justicia publicó en su página oficial de internet una aclaración sobre la cuestión de la afiliación sindical, según la cual, con arreglo a la legislación, los ciudadanos tienen derecho a constituir voluntariamente sindicatos, así como a afiliarse a sindicatos de su elección, siempre que se respeten sus estatutos.

El 31 de enero de 2007, el Ministerio de Justicia envió una carta de instrucciones a las autoridades locales en la que indicaba que, en el proceso de registro de los sindicatos, era obligatorio cumplir estrictamente la legislación.

El 28 de septiembre de 2022, el Ministerio de Justicia envió una carta a los comités ejecutivos regionales y al comité ejecutivo de la ciudad de Minsk en la que explicaba las cuestiones del registro estatal de sindicatos y el registro de estructuras organizativas sindicales, con el fin de asegurar que los órganos encargados del registro apliquen un enfoque uniforme en la tramitación de los documentos requeridos para el registro.

Hasta la fecha, tanto a nivel de la legislación como en la práctica, se ha hecho todo lo necesario en la República de Belarús para que los sindicatos (y sus estructuras organizativas) completen con éxito el procedimiento de registro estatal.

Cuando los órganos estatales examinan los documentos presentados para el registro estatal de los sindicatos y sus estructuras organizativas, así como en otros casos que implican la adopción de decisiones que afectan al derecho de los ciudadanos a constituir sindicatos, las decisiones se adoptan en estricta conformidad con la legislación vigente y sobre la base del principio del máximo respeto de los intereses y derechos de los ciudadanos y los sindicatos.

La recomendación 3 se ha aplicado.

► Recomendación 4

Con el fin de reparar los perjuicios ya ocasionados a la independencia del movimiento sindical en Belarús, la comisión de encuesta recomienda que el Gobierno publique todas estas conclusiones y recomendaciones y les dé una amplia difusión sin demora. Con objeto de prevenir nuevos actos de injerencia, la comisión de encuesta recomienda que el Gobierno declare públicamente que tales actos son inaceptables y serán sancionados. Con ese fin, recomienda encarecidamente que la Administración Presidencial emita instrucciones al Fiscal General, al Ministro de Justicia y a los presidentes de los tribunales ordenando que toda queja de injerencia presentada por sindicatos sea investigada con detenimiento. Esta recomendación, similar a la realizada en muchas ocasiones por el Comité de Libertad Sindical, aunque nunca implementada, debería ser aplicada sin demora.

El Gobierno de la República de Belarús ha adoptado medidas para dar una amplia difusión a las recomendaciones de la comisión de encuesta.

En 2005, las recomendaciones de la comisión de encuesta se publicaron en la revista del Ministerio de Trabajo y Protección Social sobre seguridad en el trabajo y protección social (núm. 4 de abril de 2005), y en 2006, en el periódico *Respublika* (núm. 209 de 9 de noviembre de 2006), que fue la publicación impresa de mayor tirada del país.

En el marco de la aplicación de las recomendaciones de la misión de contactos directos (que visitó la República de Belarús en enero de 2014), los días 20 a 22 de junio de 2017, se impartió en Minsk un curso de formación sobre las normas internacionales del trabajo dirigido

a jueces y abogados. Este curso de formación contribuyó a la aplicación de las recomendaciones 4 y 8 de la comisión de encuesta.

El curso de formación fue organizado por el Ministerio de Trabajo y Protección Social, la Oficina Internacional del Trabajo y el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, y estuvo dirigido a jueces y abogados especializados en casos y asuntos de derecho laboral.

Asistieron al curso de formación representantes del Tribunal Supremo de la República de Belarús, jueces de tribunales de jurisdicción general y representantes del Ministerio de Trabajo y Protección Social, el Ministerio de Justicia, la Fiscalía General y las fiscalías de la región de Minsk y la ciudad de Minsk.

En el curso se proporcionó información sobre las actividades que realiza la OIT y sobre el sistema de normas internacionales del trabajo (en particular, las relativas a la libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva y la prohibición del trabajo forzoso), así como sobre la estructura y los mecanismos de trabajo de los órganos de control de la OIT, la aplicación del derecho internacional y la legislación nacional en las relaciones laborales, y la jurisprudencia pertinente, y se presentaron ejemplos sobre la aplicación del derecho internacional en la resolución de conflictos laborales.

En la República de Belarús, el principio de no injerencia en las actividades sindicales está consagrado en la legislación y se aplica en la práctica.

Tal y como establece el artículo 14 de la Constitución de la República de Belarús, el Estado regula las relaciones entre las comunidades sociales, nacionales y de otro tipo sobre la base de los principios de igualdad ante la ley y respeto de los derechos e intereses de estas.

Las relaciones sociales y laborales entre los órganos de la administración del Estado, las asociaciones de empleadores y los sindicatos se basan en los principios de concertación social e interacción entre las partes.

Las garantías de los derechos sindicales están consagradas en el capítulo 3 de la Ley de Sindicatos de la República de Belarús.

De conformidad con el artículo 23 de esta Ley, los empleadores (y sus asociaciones), los órganos del Estado, las entidades económicas, las asociaciones públicas y los funcionarios deben respetar los derechos de los sindicatos. En caso contrario, de conformidad con la Ley, dichos órganos y entidades serán considerados responsables de vulnerar los derechos de los sindicatos o de obstaculizar las actividades legítimas de estos.

Con arreglo al artículo 26 de esta Ley, los derechos de los sindicatos están amparados por la legislación. No se permite la restricción ilícita de los derechos de los sindicatos ni la obstrucción del ejercicio de las facultades que les corresponden.

En la República de Belarús se aplica el principio del Estado de derecho. El Estado garantiza los derechos y libertades de los ciudadanos, consagrados en la Constitución y la legislación nacional, con arreglo a las obligaciones internacionales al respecto.

El artículo 60 de la Constitución de la República de Belarús garantiza a todos los ciudadanos la protección de sus derechos y libertades por tribunales competentes, independientes e imparciales, en la forma y plazos establecidos por la ley.

Las decisiones y acciones (u omisiones) de los órganos y los funcionarios del Estado que vulneren derechos y libertades pueden recurrirse ante los tribunales.

Todas las vistas de los casos en los tribunales son públicas. Pueden celebrarse vistas a puerta cerrada únicamente en los casos previstos por la Ley y de conformidad con todas las normas del procedimiento judicial.

La justicia se administra sobre la base de los principios de contradicción e igualdad de medios procesales.

Las decisiones judiciales son vinculantes para todos los ciudadanos y funcionarios.

Las partes y las personas que intervienen en los procedimientos tienen derecho a recurrir las decisiones, sentencias y demás resoluciones judiciales.

No hay ningún obstáculo que impida a los ciudadanos acudir a los tribunales.

Véase también la información relativa a la aplicación de las recomendaciones 7 y 8.

La recomendación 4 se ha aplicado en gran medida.

► Recomendación 5

Se debería garantizar protección para llevar a cabo sus actividades libremente a todas las organizaciones mencionadas en las conclusiones que sufrieron injerencias en sus asuntos internos. Cualquier otra queja presentada por estas organizaciones a este respecto debería ser examinada con seriedad e inmediatamente investigada por un órgano independiente que cuente con la confianza de todas las partes interesadas.

Si bien la legislación de la República de Belarús contempla todas las medidas necesarias para proteger los derechos de los sindicatos, incluida la prevención de actos de injerencia en sus asuntos internos, se ha establecido un mecanismo adicional para la protección de los derechos sindicales en aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

A ese respecto cabe señalar que, en 2005, se encomendó al Consejo para la mejora de la legislación en el ámbito Social y Laboral, adscrito al Ministerio de Trabajo y Protección Social, el papel de órgano tripartito independiente, que goza de la confianza de todas las partes interesadas.

Este órgano ha sido facultado para ocuparse de todas las cuestiones que guardan relación con las recomendaciones de la comisión de encuesta, desde examinar situaciones específicas en relación con el registro de sindicatos o la negociación colectiva, hasta considerar la conveniencia de introducir cambios legislativos.

El 21 de enero de 2009, se celebró en Minsk un seminario nacional tripartito sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta titulado «Libertad sindical y concertación social en la República de Belarús: avances a la luz de las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión de encuesta sobre los derechos sindicales en Belarús», que fue organizado por la Oficina Internacional del Trabajo y el Gobierno de la República de Belarús con el fin de hacer balance de la labor realizada y debatir la adopción de nuevas medidas por las partes.

Sobre la base de las conclusiones y propuestas elaboradas durante el seminario, el Gobierno, en colaboración con la Oficina Internacional del Trabajo, preparó un Plan de acción para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta, que contó con el apoyo de los representantes de todos los interlocutores sociales que participaron en el seminario, y que fue aprobado el 20 de febrero de 2009 por el principal órgano tripartito de la República de Belarús, el Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales.

El Plan de acción preveía nuevas mejoras para aumentar la eficacia del mecanismo que asegura la protección de los derechos sindicales (véanse las recomendaciones 5 y 7). El papel principal en este mecanismo ha sido asignado al Consejo tripartito para la mejora de la legislación en el ámbito social y laboral, adscrito al Ministerio de Trabajo y Protección Social, cuya composición y funciones se revisaron y completaron al ampliarse el alcance de las tareas encomendadas.

Las actividades del Consejo tripartito se organizan actualmente de conformidad con las recomendaciones de la Oficina Internacional del Trabajo.

Con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento aprobado del Consejo, este órgano tripartito llevará a cabo consultas entre los representantes de los órganos nacionales de la administración del Estado, otros organismos estatales, las asociaciones nacionales de empleadores y los sindicatos sobre la aplicación y mejora de la legislación de la República de Belarús con respecto a los asuntos laborales, las asociaciones de empleadores y los sindicatos, el fortalecimiento de la concertación social y el cumplimiento de los convenios de la OIT ratificados por el país.

El Consejo realiza su labor sobre la base de los principios de transparencia y democracia, teniendo en cuenta los intereses de todas las partes intervinientes.

El Consejo se adhiere estrictamente al criterio respaldado por todos los interlocutores sociales, que consiste en adoptar decisiones y conclusiones sobre las cuestiones más importantes únicamente sobre la base de la posición acordada por todos sus miembros. Asimismo, todos los miembros y participantes son libres de expresar sus opiniones en las reuniones del Consejo, y siguen siendo plenamente independientes al adoptar sus propios puntos de vista.

A lo largo de los años, el Consejo ha examinado, atendiendo a las sugerencias de las partes, una amplia variedad de cuestiones directamente relacionadas con la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta referentes al desarrollo de métodos y formas de interacción entre los interlocutores sociales, la aplicación y mejora de la legislación, el registro de organizaciones sindicales, el ejercicio de los derechos sindicales, las quejas de sindicatos y trabajadores por discriminación antisindical, los casos de rescisión de contratos de trabajo, la celebración de acuerdos sectoriales y convenios colectivos, la ratificación de convenios de la OIT y la colaboración con la Oficina Internacional del Trabajo en el marco de la cooperación técnica internacional.

El Consejo ha intervenido directamente en la resolución de varios conflictos que motivaron la presentación de quejas a la OIT por parte de los sindicatos.

Por ejemplo, sobre la base de las propuestas del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP), en las reuniones del Consejo se examinaron, entre otras cosas, cuestiones relativas a:

- despidos de los trabajadores a los que se hace referencia en el 352.º informe del Comité de Libertad Sindical (14 de mayo de 2009);
- el registro de sindicatos (y registro de estructuras organizativas sindicales) y la atribución de un domicilio legal (3 de marzo de 2011);
- el respeto de los derechos sindicales en dos empresas unitarias del Estado: la fábrica de piezas y componentes de tractores de Babruysk y la fábrica de líneas automáticas P. M. Masharov de Minsk (3 de marzo de 2011);

- la recepción de ayuda en forma de donaciones (3 de marzo de 2011);
- la situación relativa a la concertación del convenio colectivo en la sociedad anónima abierta Naftan (17 de mayo de 2012);
- la situación relativa al funcionamiento de los sindicatos en la empresa industrial unitaria del Estado Granit (26 de marzo de 2013);
- el proyecto de decreto presidencial de la República de Belarús destinado a estimular el empleo (23 de enero de 2015);
- el Decreto Presidencial de la República de Belarús núm. 5, de 15 de diciembre de 2014, sobre la aplicación de requisitos más estrictos al personal directivo y los empleados de las empresas (23 de enero de 2015);
- el respeto de los derechos sindicales en la refinería de petróleo de Mazyr (sociedad anónima abierta), la fábrica de piezas y componentes de tractores de Babruysk (empresa unitaria del Estado) y la empresa Belshina (sociedad anónima abierta) (23 de enero de 2015);
- la aplicación del párrafo 45 del Acuerdo General entre el Gobierno de la República de Belarús y las asociaciones nacionales de empleadores y los sindicatos para 2016-2018, por el que se establece el procedimiento para la negociación colectiva y la concertación de convenios colectivos en las empresas que cuentan con representación de varios sindicatos (18 de mayo de 2016);
- el despido, el 30 de abril de 2016, del Sr. N. A. Sharakh, vicepresidente del Sindicato Libre de Belarús (SPB), que trabajaba en la empresa de fibra de vidrio Polotsk (sociedad anónima abierta), debido a la expiración de su contrato (18 de mayo de 2016);
- el cumplimiento por las asociaciones de empleadores del párrafo 45 del Acuerdo General para 2016-2018 (28 de febrero de 2017);
- el proyecto de ley de la República de Belarús sobre enmiendas y adiciones a determinadas leyes nacionales sobre relaciones laborales (6 de marzo de 2018);
- precedentes de incumplimiento por parte de las asociaciones de empleadores del párrafo 45 del Acuerdo General para 2016-2018 (6 de marzo de 2018), y
- la adopción de medidas para aplicar la recomendación 9 de la comisión de encuesta relativa a la introducción de enmiendas al Decreto Presidencial de la República de Belarús núm. 24 (en ese momento, Decreto núm. 5, de 31 de agosto de 2015) sobre la utilización de la ayuda extranjera en forma de donaciones (6 de marzo de 2018).

Los representantes de la Oficina Internacional del Trabajo que, en distintas ocasiones, participaron en la labor del Consejo, así como representantes de asociaciones de empleadores y de sindicatos de Belarús, han elogiado la labor del Consejo y han subrayado la importancia de su función en el examen y la resolución de las quejas recibidas de los sindicatos, de conformidad con las recomendaciones de la comisión de encuesta.

En el marco de la aplicación de las propuestas de la misión de contactos directos que visitó la República de Belarús en enero de 2014 para supervisar la situación de los derechos sindicales en el país y ayudar al Gobierno a aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta, los días 9 y 10 de julio de 2014 se celebró en Minsk un seminario sobre la experiencia internacional relativa a las actividades de los órganos tripartitos de concertación social.

El seminario tenía por objeto ayudar al Gobierno y a los interlocutores sociales a elaborar propuestas para mejorar la eficacia de la labor del Consejo tripartito para la mejora de la legislación en el ámbito social y laboral.

Tras la celebración del seminario y de posteriores debates en el seno del Consejo, las partes llegaron a un acuerdo sobre la modificación del Reglamento del Consejo con el fin de reforzar la eficacia de su labor.

En virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo y Protección Social núm. 48, de 8 de mayo de 2015, se aprobó una versión actualizada del Reglamento del Consejo para la mejora de la legislación en el ámbito social y laboral.

El Reglamento en su versión actualizada establece mayores competencias para el Consejo.

En particular, el Consejo tiene actualmente competencia para analizar la legislación vigente y los proyectos de textos normativos y jurídicos que afecten a las relaciones sociales y laborales para determinar si se ajustan a los convenios y recomendaciones de la OIT y a la práctica internacional, con el fin de garantizar la aplicación de las normas internacionales del trabajo a nivel nacional.

El Consejo está facultado para presentar propuestas a los órganos legislativos sobre la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT en la legislación nacional, y sobre la modificación y complementación de la reglamentación laboral y sindical, de conformidad con las recomendaciones de la OIT.

El Consejo tiene facultad para iniciar el examen de propuestas formuladas por el Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales a fin de introducir enmiendas y adiciones en la legislación en materia laboral y sindical.

Asimismo, en el Reglamento en su versión actualizada se prevé la posibilidad de una participación más activa de los expertos internacionales, incluidos los especialistas de la OIT, con respecto al examen de las cuestiones en el seno del Consejo.

A fin de agilizar las deliberaciones del Consejo, se ha previsto la posibilidad de celebrar reuniones extraordinarias.

Por lo tanto, el Consejo tripartito para la mejora de la legislación en el ámbito social y laboral, bajo la coordinación del Ministerio de Trabajo y Protección Social, es un mecanismo eficaz para examinar las comunicaciones de los sindicatos y proteger los derechos sindicales.

El Consejo ha reanudado este año sus actividades, que habían sido suspendidas a causa de la pandemia de COVID-19.

En su reunión de 26 de mayo de 2023, el Consejo examinó, a partir de las propuestas formuladas por las partes, posibles maneras de aplicar la recomendación del Comité de Libertad Sindical relativa al establecimiento de un mecanismo extrajudicial para la resolución de conflictos laborales.

Tras la discusión de esta cuestión, y teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Libertad Sindical de que prosiguiera la colaboración con los interlocutores sociales con miras a establecer un mecanismo extrajudicial eficaz para la resolución de conflictos laborales, se decidió constituir un grupo de expertos integrado por miembros del Consejo a fin de examinar las comunicaciones recibidas de sindicatos (o asociaciones sindicales) y asociaciones de empleadores acerca de la resolución de los conflictos laborales. Se decidió que cuando el Consejo recibiera comunicaciones de los sindicatos (o las asociaciones sindicales) y de las asociaciones

de empleadores sobre la resolución de conflictos laborales, el grupo de expertos las sometería a un examen preliminar e informaría posteriormente al Consejo de sus conclusiones.

En el orden del día de la reunión del Consejo de 22 de septiembre de 2023 se inscribieron propuestas sobre el plan de trabajo del Consejo para la mejora de la legislación en el ámbito social y laboral y la información presentada por la Oficina Internacional del Trabajo sobre la interpretación de las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), en relación con el derecho de huelga. En el Consejo se debatió también la aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Durante la reunión, las partes concluyeron que el Consejo debía seguir examinando las cuestiones relativas a la regulación de la negociación colectiva en los distintos ámbitos de concertación social.

Se celebró una discusión sobre la reglamentación del ejercicio del derecho de huelga en el marco del Convenio núm. 87. Se convino en que, de ser necesario, cada parte informaría de manera independiente a la Oficina Internacional del Trabajo acerca de sus opiniones.

La recomendación 5 se ha aplicado.

► Recomendación 6

Con el fin de evitar actos de injerencia en el ámbito de la empresa, la comisión de encuesta recomienda que se dé una instrucción clara a todos los gerentes y directores de empresas, en los casos en que aún sean afiliados sindicales, de no participar en el proceso de toma de decisiones de las instancias sindicales, en la medida en que tal participación podría influenciar indebidamente los asuntos internos de los sindicatos y, concretamente, poner a dichas organizaciones bajo el control de la dirección empresarial.

El Gobierno supervisa de forma continua y sistemática las interacciones entre las administraciones de las empresas y los sindicatos y ha expresado claramente su opinión de que los directores de empresas no deben interferir en las actividades de las organizaciones sindicales.

Por iniciativa del Gobierno, la cuestión de la interacción entre los representantes de los empleadores y los sindicatos a nivel de las entidades (empresas) se examinó en una reunión del principal órgano tripartito de concertación social a nivel nacional, el Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales, celebrada el 31 de enero de 2007.

El Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales señaló a la atención de los representantes de los empleadores y de los sindicatos la necesidad de respetar estrictamente los principios de concertación social consagrados en la legislación y en los convenios de la OIT ratificados por la República de Belarús, reiteró que era inaceptable la injerencia de los empleadores en los asuntos internos de los sindicatos, y recomendó a los sindicatos que utilizaran activamente los mecanismos de concertación social para proteger sus derechos y los de sus afiliados.

Durante el primer semestre de 2007, a raíz de una decisión del Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales, se procedió a examinar la práctica establecida de interacción entre los representantes de los empleadores y de los sindicatos a nivel de las entidades (empresas) en el marco de las reuniones de los consejos sectoriales y territoriales (es decir, regionales, locales y de distrito) dedicadas a cuestiones laborales y sociales.

En 2015, se desplegaron esfuerzos para concretar las esferas de cooperación, esbozadas en las propuestas de la misión de contactos directos (que visitó la República de Belarús en 2014), en relación con la negociación colectiva a nivel de empresa.

Con este fin, la Oficina Internacional del Trabajo organizó, junto con el Gobierno y los interlocutores sociales, un seminario tripartito sobre negociación colectiva y cooperación a nivel de empresa en el contexto del pluralismo, que se celebró en Minsk los días 13 y 14 de mayo de 2015.

Asistieron al seminario miembros del Consejo para la mejora de la legislación en el ámbito social y laboral, representantes de asociaciones de empleadores y de sindicatos (entre ellos, dirigentes de la Federación de Sindicatos de Belarús y del BKDP), así como representantes de varias empresas en las que están representadas varias organizaciones sindicales.

Tras dos días de debates, que estuvieron moderados por representantes de la Oficina Internacional del Trabajo, los participantes en el seminario alcanzaron conclusiones sobre la inclusión de representantes de todas las organizaciones sindicales que operan en una empresa en la comisión de negociación colectiva que se establezca en esa empresa en cuestión.

Sobre la base de los resultados del seminario, y en el marco de las reuniones mantenidas por el Consejo para la mejora de la legislación en el ámbito social y laboral, las partes elaboraron propuestas consensuadas sobre el procedimiento de negociación colectiva y de celebración de convenios colectivos cuando existen varias organizaciones sindicales en una misma empresa, propuestas que posteriormente se incluyeron en los acuerdos generales concertados entre el Gobierno de la República de Belarús y las asociaciones nacionales de empleadores y sindicatos para 2016-2018, 2019-2021 y 2022-2024, y que se están aplicando en la práctica.

La formulación de directrices para la negociación colectiva a nivel de empresa y la inclusión de estas directrices en el Acuerdo General concertado entre el Gobierno de la República de Belarús y las asociaciones nacionales de empleadores y los sindicatos contribuyeron a poner en práctica el principio del pluralismo sindical, en consonancia con las recomendaciones 6 y 12.

La recomendación 6 se ha aplicado.

► Recomendación 7

La comisión de encuesta recomienda que se adopten medidas inmediatas para realizar investigaciones independientes, que cuenten con la confianza de todas las partes interesadas, sobre las quejas pendientes de discriminación antisindical, en particular en lo relativo al recurso discriminatorio y parcial a contratos por tiempo determinado y para que todos los perjuicios sufridos a este respecto sean reparados. Se deberá prestar particular atención a toda queja de discriminación antisindical o de actos de represalia que resulte de haber cooperado con la comisión de encuesta y la OIT.

Tomando en consideración las recomendaciones de la comisión de encuesta, el Gobierno y los interlocutores sociales han adoptado medidas para examinar cuidadosamente y resolver los casos de denuncia de actos de discriminación antisindical y de no renovación de los acuerdos de empleo de duración determinada (contratos) junto con los sindicalistas.

De este modo, sobre la base de las propuestas de las partes, las cuestiones relativas al respeto de los derechos laborales de los sindicalistas se examinan en las reuniones del Consejo tripartito para la mejora de la legislación en el ámbito social y laboral.

Por ejemplo, en la reunión del Consejo celebrada el 14 de mayo de 2009, se examinaron los casos de terminación de la relación de trabajo junto con los trabajadores a los que se hace mención en el informe del Comité de Libertad Sindical. Todos los trabajadores en cuestión fueron invitados a la reunión del Consejo, el cual tomó decisiones consensuadas en cada caso. Como resultado de la reunión del Consejo, los trabajadores despedidos recibieron asistencia para encontrar empleo, así como para lograr el restablecimiento de otros derechos que habían perdido.

A iniciativa del BKDP, en la reunión del Consejo de 18 de mayo de 2016 se examinó la cuestión del despido, el 30 de abril de 2016, debido a la expiración de su contrato, del Sr. N. A. Sharakh, vicepresidente del SPB, que trabajaba en la empresa de fibra de vidrio Polotsk (sociedad anónima abierta), ubicada en Polotsk, región de Vitebsk.

Tras el examen del caso, se determinó que los alegatos de los representantes del BKDP, según los cuales el despido del Sr. N. A. Sharakh fue consecuencia de una discriminación antisindical, no estaban fundamentados puesto que el Sr. N. A. Sharakh, por iniciativa propia, había escrito una carta de renuncia por expiración de contrato y jubilación. A la vista de estas circunstancias, el Consejo consideró oportuno suspender la consideración del caso.

La situación descrita puede servir como prueba evidente de que las quejas del desaparecido BKDP y de la Confederación Sindical Internacional sobre presuntos actos de discriminación antisindical por la rescisión de contratos carecen a menudo de fundamento objetivo y obedecen a motivaciones políticas.

Al mismo tiempo, tomamos nota de que en varias ocasiones se ha presentado a los órganos de control de la OIT, como parte de los informes periódicos y los datos que transmite el Gobierno, información detallada sobre el resultado del examen de las quejas recibidas sobre presunta discriminación antisindical y no renovación de los contratos de trabajadores por motivos de afiliación sindical.

También creemos necesario señalar que el marco jurídico vigente en la República de Belarús prevé medidas adecuadas para proteger a los ciudadanos contra actos de discriminación antisindical.

La legislación incluye disposiciones que prohíben la aplicación de criterios discriminatorios contra los ciudadanos por su pertenencia a sindicatos (artículo 4 de la Ley de Sindicatos y artículo 14 del Código del Trabajo de la República de Belarús). La legislación también establece medidas especiales para proteger a los ciudadanos elegidos para formar parte de órganos sindicales y a los afiliados a sindicatos.

Los ciudadanos que consideren que han sido discriminados tienen derecho a acudir a los tribunales para hacer valer sus intereses y derechos legítimos. Asimismo, los sindicatos tienen derecho a actuar como representantes legales de sus afiliados ante los tribunales.

Los tribunales tratan de forma objetiva e imparcial las quejas de los trabajadores, independientemente de que estén o no afiliados a sindicatos.

Las quejas y peticiones de los ciudadanos que alegan discriminación en las relaciones de trabajo, incluida la discriminación por motivos de afiliación sindical, son examinadas detenidamente por los tribunales. Sin embargo, las medidas para abordar la discriminación en las relaciones de trabajo, incluida la discriminación por motivos de afiliación sindical, son de carácter puntual.

Como parte de la labor relacionada con los ámbitos de cooperación propuestos por la misión de contactos directos (que visitó la República de Belarús en 2014), y con el apoyo de los

interlocutores sociales en materia de resolución de conflictos laborales y mediación, el 25 de febrero de 2016 se celebró en Minsk un seminario tripartito sobre mecanismos de resolución de conflictos y mediación, para cuya organización se contó con la ayuda de la Oficina Internacional del Trabajo.

Los participantes en el seminario, en el cual se presentó un panorama general de los mecanismos de resolución de conflictos existentes en el país, mantuvieron un activo intercambio de opiniones con respecto a cuestiones como el examen de los conflictos laborales en el marco del actual sistema nacional y la introducción de nuevos mecanismos que podrían ser eficaces.

Cabe señalar asimismo que el Gobierno ha informado en repetidas ocasiones a los órganos de control de la OIT sobre cuáles son las bases legislativas que regulan la relación de empleo contractual en la República de Belarús.

Al aceptar las condiciones de un tipo contractual de empleo y firmar un contrato en forma de contrato de trabajo de duración determinada, el trabajador manifiesta su consentimiento y su intención de mantener una relación laboral con el empleador durante el periodo de tiempo estipulado en el contrato, así como su consentimiento y disposición a poner fin a la relación laboral al expirar el contrato.

Al igual que en otros sistemas jurídicos, en el sistema de la República de Belarús, la finalización de la relación laboral al término de un contrato de trabajo de duración determinada no se considera un despido por iniciativa del empleador. A este respecto, la ley no obliga al empleador a justificar su reticencia a prorrogar la relación laboral tras la expiración del contrato. La expiración del contrato es, por sí misma, motivo suficiente para poner fin a la relación laboral.

Por lo tanto, si el empleador ha decidido no reanudar la relación laboral con el trabajador tras la expiración del contrato, no es necesaria ninguna otra justificación al respecto.

No puede obligarse a un empleador a firmar un nuevo contrato con un trabajador, ni siquiera ante los tribunales (salvo en el caso de las categorías de trabajadores para las que la ley haya establecido medidas especiales de protección).

Por otro lado, se está mejorando la legislación que regula la celebración de contratos con los trabajadores.

Por ejemplo, en virtud de la Ley de la República de Belarús núm. 219-Z, de 18 de julio de 2019, se introdujeron enmiendas en el Código del Trabajo (con efecto a partir del 28 de enero de 2020) para incrementar la duración de los contratos (prorrogados) celebrados.

En particular, el artículo 261-3 del Código del Trabajo establece criterios al respecto, según los cuales:

- el contrato firmado por un trabajador (salvo en caso de que se trate de su primer contrato) que no haya cometido ninguna infracción de las normas que regulan la producción, la utilización de la tecnología, el desempeño o la disciplina laboral, tendrá una duración mínima de tres años (para establecer una duración inferior, deberá contarse con el consentimiento del trabajador), y
- podrá prorrogarse el contrato, dentro de su periodo de validez de cinco años, de un trabajador que no haya cometido ninguna infracción de las normas que regulan la producción, la utilización de la tecnología, el desempeño o la disciplina laboral, por un

periodo que no exceda de la duración máxima del contrato (para establecer una duración inferior, deberá contarse con el consentimiento por escrito del trabajador).

Véase también la recomendación 8.

La recomendación 7 se ha aplicado.

► Recomendación 8

La comisión de encuesta también recomienda que el Gobierno establezca procedimientos efectivos de protección contra la discriminación antisindical y otros actos de represalia. Se debe garantizar a los delegados sindicales protección o incluso inmunidad contra la detención administrativa, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus libertades civiles (derecho de expresión, derecho de reunión, etc.). Con el objeto de asegurar que tal protección sea además garantizada por una administración de justicia independiente e imparcial a nivel administrativo y judicial, la comisión de encuesta recomienda que el Gobierno aplique las recomendaciones del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la independencia de los magistrados y abogados.

La República de Belarús ha adoptado las medidas necesarias para garantizar una protección adecuada de los ciudadanos contra la discriminación antisindical.

Como se ha señalado anteriormente al informar sobre la aplicación de la recomendación 7, la legislación prohíbe la discriminación de los ciudadanos en razón de su afiliación o no afiliación a sindicatos (artículo 4 de la Ley de Sindicatos y artículo 14 del Código del Trabajo).

La afiliación o no afiliación a un sindicato no implica ninguna restricción de las libertades y los derechos laborales, socioeconómicos, políticos o personales garantizados por la legislación nacional y las disposiciones de los tratados internacionales en los que la República de Belarús es parte.

Por otro lado, las garantías de los derechos sindicales también están consagradas en la legislación (capítulo 2, Derechos fundamentales de los sindicatos, y capítulo 3, Garantías de los derechos sindicales, de la Ley de Sindicatos), y se aplican en la práctica.

Los empleadores (y sus asociaciones), los órganos del Estado, las entidades económicas, las asociaciones públicas y los funcionarios deben respetar los derechos de los sindicatos. En caso contrario, de conformidad con la ley, dichos órganos y entidades serán considerados responsables de vulnerar los derechos de los sindicatos o de obstaculizar las actividades legítimas de estos.

Con el fin de cumplir las tareas enunciadas en sus estatutos, los sindicatos tienen derecho, de conformidad con la ley, a organizar y celebrar actos multitudinarios como mítines, marchas callejeras y manifestaciones, así como a emprender otras acciones colectivas para defender los intereses de sus afiliados.

El procedimiento vigente en el país aplicable a la organización y celebración de actos multitudinarios no contraviene los principios de la libertad sindical y de asociación y se ajusta plenamente a lo dispuesto en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Las disposiciones legislativas que penalizan las infracciones de este procedimiento que tienen consecuencias negativas graves tienen por objeto prevenir actos ilegales y socialmente peligrosos que representan una amenaza real para la vida y la salud de los ciudadanos. Objetivamente, estas disposiciones no disuaden a los ciudadanos ni a los sindicatos de ejercer su derecho a la libertad de reunión legítima y pacífica.

Los sindicatos tienen derecho a organizar y celebrar huelgas de conformidad con la ley.

El procedimiento establecido en la ley para organizar y celebrar huelgas no contraviene las normas internacionales del trabajo, sino que permite a los ciudadanos ejercer plenamente su derecho a celebrar huelgas legales para resolver conflictos laborales colectivos.

Sin embargo, la prohibición de plantear reivindicaciones políticas durante las huelgas constituye una práctica internacional generalizada que se justifica por la necesidad de impedir que se manipule o instrumentalice a las empresas para lograr objetivos puramente políticos.

Los derechos sindicales están protegidos de conformidad con la ley. No se autorizan las restricciones ilícitas de los derechos de los sindicatos ni la obstrucción del ejercicio de sus facultades.

Al mismo tiempo, los sindicatos también deben llevar a cabo sus actividades de conformidad con la legislación, es decir, la Constitución, la Ley de Sindicatos y otros instrumentos legislativos de la República de Belarús. Las actividades de los sindicatos pueden restringirse en los casos previstos por los instrumentos legislativos en interés de la seguridad nacional y el orden público, o para garantizar los derechos y libertades de terceros.

En vista de lo anterior, el Gobierno considera necesario subrayar una vez más que todos los alegatos de que los sindicalistas en la República de Belarús son objeto de persecución por llevar a cabo actividades sindicales legítimas y por participar en protestas pacíficas y huelgas legales, son infundados e inexactos.

Los ciudadanos que residen en la República de Belarús ejercen de manera libre y activa el derecho garantizado por ley de constituir sindicatos. Por su parte, los sindicatos y sus dirigentes, afiliados y activistas pueden llevar a cabo libremente sus actividades legítimas para defender y proteger los derechos e intereses laborales, sociales y económicos de los trabajadores, mejorar el nivel de vida y la seguridad social de los ciudadanos, entre otras cosas cooperando con las autoridades en el marco del sistema de concertación social existente en el país.

No obstante, las autoridades competentes se consideraron legitimadas para iniciar procedimientos administrativos y penales contra varios ciudadanos que habían cometido actos ilegales y que actualmente son objeto de diversas quejas recibidas por la Oficina Internacional del Trabajo en las que se alega que han sido víctimas de discriminación antisindical.

El Gobierno de la República de Belarús ha llamado la atención en reiteradas ocasiones sobre el hecho de que los actos multitudinarios que tuvieron lugar en el país en 2020 con el apoyo de fuerzas destructivas exteriores no fueron autorizados por las autoridades, se realizaron en flagrante violación de la ley, no fueron pacíficos en modo alguno sino que, en algunos lugares, tuvieron un carácter abiertamente extremista, supusieron una amenaza real para el orden público y la seguridad de los ciudadanos, y además tuvieron como objetivo desestabilizar la situación interna con el fin de provocar un cambio de régimen por medios inconstitucionales.

Los intentos ilegales de interrumpir el funcionamiento de determinadas empresas es algo que no guardaba relación alguna con el ejercicio por parte de los trabajadores del derecho a celebrar huelgas legales para resolver conflictos laborales colectivos o reivindicar mejoras económicas o sociales. Al mismo tiempo, algunos trabajadores no acudieron a sus lugares de trabajo, se negaron a realizar las tareas establecidas en sus contratos de trabajo y emprendieron acciones para impedir el funcionamiento de las empresas.

Por consiguiente, los ciudadanos a los que se hace mención en las quejas presentadas por las organizaciones sindicales como personas presuntamente agraviadas por su

participación en protestas pacíficas y huelgas legales, han sido enjuiciados (por cargos de índole disciplinaria, administrativa y, en algunos casos, penal) con total legitimidad, por haber cometido actos ilegales específicos.

En este caso, el enjuiciamiento de ciudadanos no guarda relación alguna con la discriminación antisindical o la persecución por el ejercicio de derechos y libertades sindicales o civiles, y no justifica en modo alguno que se debata la retirada de los cargos, la concesión de indemnizaciones o la reincorporación al puesto de trabajo.

Al mismo tiempo, cabe señalar que los representantes de la judicatura y la fiscalía son conscientes de la necesidad de examinar detenidamente las quejas de los sindicatos y los activistas sindicales por discriminación antisindical y adoptar decisiones en plena conformidad con las normas y las disposiciones de la ley.

Con el fin de sensibilizar a los representantes del sistema judicial y de la fiscalía sobre la protección de los derechos sindicales y el cumplimiento de las normas internacionales pertinentes, el 16 de enero de 2007 se celebró en Minsk, con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo, un seminario sobre la protección de los derechos sindicales en relación con las actividades de los tribunales y la fiscalía de la República de Belarús (a la luz de la aplicación de las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión de encuesta de la OIT sobre los derechos sindicales en Belarús). Asistieron al seminario jueces del Tribunal Supremo, de los tribunales regionales (ciudad de Minsk) y de distrito (municipales), representantes de la Fiscalía General, de las fiscalías regionales y de la ciudad de Minsk, del Ministerio de Justicia, del Ministerio de Trabajo y Protección Social y del Servicio Nacional de Arbitraje Laboral.

El 18 de junio de 2008 se celebró en Minsk un seminario sobre el respeto de los derechos sindicales y la protección contra la discriminación antisindical, que fue organizado por el Gobierno con la asistencia de la Oficina Internacional del Trabajo, y en el que participaron representantes de las autoridades judiciales y de la Fiscalía General de la República de Belarús, así como representantes de varios ministerios y de todos los sindicatos y asociaciones de empleadores.

En los seminarios mencionados se informó a los participantes del planteamiento adoptado por la OIT en relación con la libertad sindical y de asociación, así como de las medidas previstas en las recomendaciones de la comisión de encuesta dirigidas a los tribunales y a la fiscalía.

Como parte de la labor relacionada con los ámbitos de cooperación propuestos por la misión de contactos directos (realizada en 2014), los días 20 a 22 de junio de 2017 se celebró en Minsk un curso de formación sobre las normas internacionales del trabajo dirigido a jueces y abogados.

El curso de formación fue organizado por el Ministerio de Trabajo y Protección Social, la Oficina Internacional del Trabajo y el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, y estuvo dirigido a jueces y abogados especializados en casos y asuntos de carácter laboral.

Asistieron al curso de formación representantes del Tribunal Supremo de la República de Belarús, jueces de tribunales de jurisdicción general y representantes del Ministerio de Trabajo y Protección Social, el Ministerio de Justicia, la Fiscalía General y las fiscalías de la región de Minsk y la ciudad de Minsk.

En el curso se proporcionó información sobre las actividades que realiza la OIT y sobre el sistema de normas internacionales del trabajo (en particular, las relativas a la libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva y la prohibición del trabajo forzoso), así como sobre la

estructura y los mecanismos de trabajo de los órganos de control de la OIT, la aplicación del derecho internacional y la legislación nacional en las relaciones laborales, y la jurisprudencia pertinente, y se presentaron ejemplos sobre la aplicación del derecho internacional en la resolución de conflictos laborales.

Por lo que respecta a las recomendaciones destinadas a garantizar un sistema judicial imparcial e independiente y una correcta administración de justicia, consideramos necesario señalar lo que se expone a continuación.

La República de Belarús se rige por el Estado de derecho. Los derechos y libertades de los ciudadanos y las garantías para ejercerlos son el valor y el objetivo supremos.

En la República de Belarús se aplica el principio del Estado de derecho. El Estado garantiza los derechos y libertades de los ciudadanos, consagrados en la Constitución y la legislación nacional, con arreglo a las obligaciones internacionales en la materia.

Todas las personas son iguales ante la ley y disfrutan, sin discriminación alguna, de igual protección de sus derechos e intereses legítimos.

El artículo 60 de la Constitución de la República de Belarús garantiza a todos los ciudadanos la protección de sus derechos y libertades por tribunales competentes, independientes e imparciales.

Las decisiones y acciones (u omisiones) de los órganos y funcionarios del Estado que vulneren los derechos y libertades pueden recurrirse ante los tribunales.

El sistema judicial de la República de Belarús está regulado por la ley.

Los jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y solo responden ante la ley. Las injerencias en la labor de los jueces relacionada con la administración de justicia son inadmisibles y están penadas por la ley.

Los tribunales administran justicia sobre la base de la Constitución y otros instrumentos normativos adoptados de conformidad con esta.

Si el tribunal, al examinar un caso concreto, considera que un instrumento normativo es incompatible con la Constitución, se pronunciará de acuerdo con esta y planteará la cuestión de la inconstitucionalidad del instrumento normativo de que se trate con arreglo al procedimiento establecido.

Los casos que se presentan ante los tribunales son juzgados por un órgano colegiado de jueces y, en los casos previstos por la ley, por un juez único.

Todas las vistas de los casos en los tribunales son públicas. Pueden celebrarse vistas a puerta cerrada únicamente los casos previstos por la ley y de conformidad con todas las normas del procedimiento judicial.

La justicia se administra sobre la base de los principios de contradicción y de igualdad de medios procesales.

Las resoluciones judiciales son vinculantes para todos los ciudadanos y funcionarios.

Las partes y las personas que intervienen en los procedimientos tienen derecho a recurrir las decisiones, sentencias y demás resoluciones judiciales.

No hay ningún obstáculo que impida a los ciudadanos acudir a los tribunales.

La recomendación 8 se ha aplicado.

► **Recomendación 9**

La comisión de encuesta recomienda enmendar el Decreto núm. 24 relativo al uso de ayuda extranjera en forma de donaciones en la línea de lo previamente sugerido por los órganos de control de la OIT, con el fin de asegurar que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan organizar efectivamente su administración y actividades y beneficiarse de la asistencia de organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores de conformidad con los artículos 5 y 6 del Convenio núm. 87.

Actualmente, las cuestiones relativas al registro, la tributación y la utilización de la ayuda extranjera en forma de donaciones están reguladas específicamente por el Decreto Presidencial de la República de Belarús núm. 3, de 25 de mayo de 2020.

De conformidad con lo dispuesto en este Decreto, la ayuda extranjera en forma de donaciones (asistencia) que reciban las personas jurídicas de la República de Belarús podrá destinarse a sufragar:

- la prestación de asistencia médica, incluida la prestación de cuidados médico-sociales y paliativos, así como la adquisición de medicamentos y dispositivos médicos, suministros para su mantenimiento, el pago de servicios médicos, el tratamiento en sanatorios y balnearios y la rehabilitación de pacientes;
- la prestación de servicios de asistencia social a los ciudadanos con bajos ingresos, las personas con discapacidad, los pensionistas, los niños, las familias numerosas, las familias monoparentales, de acogida y adoptivas, las personas sin domicilio fijo, así como las personas (y familias) en condiciones de vida difíciles, entre otras cosas como consecuencia de la migración forzosa;
- la prevención y la respuesta ante emergencias naturales y provocadas por el hombre, con el fin de velar por la prevención de incendios y la seguridad industrial, nuclear y radiológica, y para hacer frente a las consecuencias de la catástrofe de Chernóbil;
- el fortalecimiento de los recursos materiales y técnicos de las instituciones estatales (incluidos los órganos del Estado);
- la construcción y reparación (reconstrucción) de instalaciones de carácter social;
- la fundación y el desarrollo de bibliotecas, y la creación y el mantenimiento de los fondos bibliotecarios;
- la creación y el desarrollo de museos, y la conservación de las colecciones museísticas;
- la formación y el desarrollo profesional de los empleados de las instituciones estatales (incluidos los órganos del Estado);
- el suministro, a organizaciones de educación física y deporte, instituciones educativas, organizaciones científicas, organizaciones de atención de la salud dedicadas a la educación física y el deporte, de ropa y calzado deportivos, equipamiento deportivo de todo tipo, artículos de mantenimiento, así como trofeos, medallas, diplomas, ofrendas florales, artículos de recuerdo y material para la entrega de premios, productos farmacológicos y reconstituyentes y suplementos vitamínicos de proteínas y glucosa;
- el entrenamiento y la participación de equipos de deportistas (titulares y suplentes) de la República de Belarús en eventos deportivos en el territorio nacional o en el extranjero;

- la instalación de plantas para el tratamiento de aguas residuales, la creación de instalaciones de aprovechamiento de residuos y descontaminación de residuos y vertederos, y el desarrollo de fuentes de energía sostenibles;
- la organización de eventos internacionales y nacionales (competiciones, conferencias, seminarios y congresos) por las instituciones estatales (incluidos los órganos del Estado);
- el pago de gastos generales de funcionamiento relacionados con el mantenimiento de la estructura administrativa de una persona jurídica o de un propietario único, y el apoyo a sus actividades, de acuerdo con la lista establecida por la Oficina del Presidente de la República de Belarús, y
- otros fines, siempre que lo autorice la Comisión Interdepartamental encargada de la Ayuda Extranjera en Forma de Donaciones.

Está prohibido recibir o utilizar la ayuda para los fines siguientes (o para fines conexos):

- la realización de actividades terroristas o de carácter extremista y otras actividades prohibidas por la ley, así como actos que atenten o puedan atentar contra la seguridad nacional y del Estado o los intereses públicos;
- la financiación de partidos políticos o de uniones (asociaciones) de partidos políticos;
- la organización o celebración de elecciones y referendos y la destitución de miembros de la Cámara de Representantes de la Asamblea Nacional, miembros del Consejo de la República de la Asamblea Nacional, miembros del Consejo de Diputados local, así como la organización o celebración de reuniones, mítines, marchas callejeras, manifestaciones, piquetes y huelgas, y la producción o distribución de material de propaganda, y
- la organización de actos con la finalidad de llevar a cabo actividades políticas y de propaganda entre la población.

Así pues, el Decreto núm. 3 no incluye ninguna disposición que prohíba la recepción y utilización de ayudas por parte de sindicatos o asociaciones de empleadores.

Al mismo tiempo, en el Decreto núm. 3 se definen las condiciones (finalidades) aplicables a la utilización de la ayuda extranjera en forma de donaciones y se estipula que dicha ayuda debe registrarse de acuerdo con el procedimiento establecido. El procedimiento de registro es rápido y sencillo. No se han dado casos de sindicatos a los que se les haya denegado esa ayuda.

También consideramos necesario señalar que el vínculo establecido, en el marco de la OIT, entre el procedimiento aplicable en la República de Belarús a la recepción de la ayuda extranjera en forma de donaciones y los artículos 5 y 6 del Convenio núm. 87 está totalmente injustificado.

Estos artículos del Convenio núm. 87 no contienen ninguna disposición relativa al derecho de los sindicatos y las organizaciones de empleadores a recibir libremente ayuda financiera o de otro tipo para realizar actividades políticas y de propaganda entre la población (organización de actos multitudinarios, huelgas, producción y distribución de material de propaganda, etc.).

La prohibición existente en la República de Belarús de recibir y utilizar ayuda extranjera en forma de donaciones para fines vinculados a actividades políticas y de propaganda obedece a intereses de seguridad nacional y está sobradamente justificada.

Es evidente que, en la situación actual, el hecho de dar a fuerzas exteriores (extranjeras) la oportunidad de patrocinar actos y eventos de orientación política en el país puede convertirse en un medio para desestabilizar la situación sociopolítica y socioeconómica nacional, lo cual tendría consecuencias extremadamente negativas en la sociedad y en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo tanto, la recomendación 9 no se ajusta plenamente a los intereses de seguridad nacional.

► Recomendación 10

La comisión de encuesta también recomienda que se modifique la Ley de Actos Multitudinarios (así como el Decreto núm. 11 si aún no ha sido derogado), como sugirieron previamente los órganos de control de la OIT, con el fin de ponerla de conformidad con el derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores a organizar sus actividades, previsto en el artículo 3 del Convenio núm. 87.

La Ley de la República de Belarús núm. 114-Z, de 30 de diciembre de 1997, de Actos Multitudinarios, establece el procedimiento que regula la organización y celebración de reuniones, mítines, marchas callejeras, manifestaciones, piquetes y otras actividades multitudinarias, y tiene por objeto establecer las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades constitucionales de los ciudadanos, garantizando la seguridad y el orden públicos cuando esas actividades se celebren en calles, plazas y otros lugares públicos.

El Estado garantiza la libertad de celebrar actos multitudinarios que no atenten contra la ley y el orden ni contra los derechos de los demás ciudadanos de la República de Belarús.

De acuerdo con la Ley, los actos multitudinarios, así como las alocuciones de quienes participen en ellos, se celebrarán en un momento y lugar determinados con arreglo a los fines especificados en la solicitud.

Se prohibirán los actos multitudinarios que tengan por finalidad promover actividades belicistas o extremistas.

Los organizadores de una reunión, concentración, marcha callejera, manifestación o piquete no podrán recabar la participación de ciudadanos a cambio de una retribución pecuniaria.

Durante la celebración del acto multitudinario, los participantes en el mismo deberán respetar el orden público y cumplir todos los requisitos legales establecidos por los organizadores del acto, los funcionarios de los organismos de asuntos internos y los asistentes que desempeñen funciones de orden público.

Los órganos del Estado, los partidos políticos, los sindicatos y otras organizaciones, así como los ciudadanos en ningún caso tendrán derecho a interferir u obstaculizar la celebración de actos multitudinarios que se organicen de conformidad con los requisitos de esta Ley y otros instrumentos legislativos.

Las personas que vulneren el procedimiento que regula la organización y celebración de actos multitudinarios establecido por la Ley en cuestión incurrirán en responsabilidad penal de conformidad con los instrumentos legislativos pertinentes.

Los partidos políticos, los sindicatos u otras organizaciones cuyos responsables no hayan aplicado el procedimiento previsto para organizar o celebrar una reunión, un mitin, una

marcha callejera, una manifestación o un piquete que haya causado importantes daños o perjuicios sustanciales a los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos y las empresas o a los intereses públicos o estatales, podrán ser disueltos de acuerdo con el procedimiento establecido para el caso de una única infracción previsto en la legislación relativa a los actos multitudinarios.

Los daños causados por los organizadores y participantes en un acto multitudinario al Estado, los ciudadanos y las empresas durante dicho acto serán compensados en la forma prescrita por la Ley.

Cabe señalar que el procedimiento vigente en la República de Belarús aplicable a la organización y celebración de actos multitudinarios no contraviene los principios de la libertad sindical y de asociación y se ajusta plenamente a lo dispuesto en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

La legislación que establece sanciones por infringir el procedimiento de organización y celebración de actos multitudinarios que hayan provocado graves daños tiene por objeto prevenir actos ilícitos o socialmente peligrosos que supongan una amenaza real para la vida y la salud de los ciudadanos.

Durante la celebración de actos multitudinarios, los sindicatos han de respetar el orden público y no deben permitir *a priori* acciones que puedan alterar el carácter pacífico de un acto y ocasionar daños graves a los ciudadanos, la sociedad o el Estado.

La sanción prevista por la legislación para los organizadores de actos multitudinarios que ocasionen daños o perjuicios graves a los derechos e intereses de los ciudadanos y las empresas, o a los intereses públicos o estatales, no puede ni debe interpretarse objetivamente como un elemento disuasorio para el ejercicio del derecho a la libertad de reunión legítima y pacífica por parte de los ciudadanos y sindicatos.

Teniendo en cuenta la presión política y económica sin precedentes que se ejerce sobre la República de Belarús, creemos que eximir de responsabilidad a quienes infrinjan el procedimiento aplicable a la celebración de actos multitudinarios contribuiría a crear unas condiciones propicias para incrementar las influencias destructivas del exterior en la situación del país, lo que no favorecería los intereses nacionales de la República de Belarús ni serviría al propósito de garantizar el bienestar de sus ciudadanos.

Por consiguiente, la Ley de Actos Multitudinarios no contiene disposiciones que impidan directa o indirectamente a las organizaciones de trabajadores y de empleadores ejercer el derecho a organizar sus actividades.

Sin embargo, exigir que se exima de responsabilidad a los sindicatos por infringir el procedimiento aplicable a la celebración de actos multitudinarios no responde a los intereses de la seguridad nacional.

► Recomendación 11

La comisión de encuesta recomienda que el Gobierno garantice al Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP), que ya posee un puesto en el Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales, su participación en dicho organismo a través del representante que designe y que adopte las medidas necesarias para asegurar el derecho de todas las centrales sindicales que representan a los sindicatos en Belarús a participar en el Consejo. La participación del BKDP en este Consejo debería ser garantizada con efecto inmediato.

Con el fin de que todos los interlocutores sociales participen libremente y en pie de igualdad en el diálogo con el Gobierno, se ha incluido a un representante del BKDP entre los miembros del principal órgano tripartito de cooperación social a nivel nacional, es decir, el Consejo.

En la reunión del Consejo celebrada el 31 de enero de 2007 se aprobó la inclusión del Sr. A. I. Yarashuk, presidente del BKDP, en este órgano tripartito.

Durante el tiempo en que fue miembro del Consejo, el presidente del BKDP, el Sr. A. I. Yarashuk, representó los intereses de todas las organizaciones afiliadas a la organización sindical que dirigía, a saber, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Radioelectrónica (REP), el Sindicato Independiente de Mineros, Trabajadores de las Industrias Química, Petrolífera, de la Energía, el Transporte, la Construcción y Otros (BNP), el Sindicato Libre de Trabajadores Metalúrgicos (SPM) y el SPB.

La recomendación 11 se ha aplicado.

► Recomendación 12

La comisión de encuesta recomienda que el Gobierno revise en profundidad el sistema de relaciones laborales con objeto de asegurar una distinción clara entre el papel del Gobierno y el de los interlocutores sociales y de promover estructuras claramente independientes en las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

En Belarús se mantiene una clara distinción entre las funciones del Gobierno y las de los interlocutores sociales, condición indispensable para que estos puedan llevar a cabo sus actividades legítimas de manera libre e independiente.

La actividad del Gobierno está regulada por la Ley núm. 424-Z, de 23 de julio de 2008, relativa al Consejo de Ministros de la República de Belarús.

El Consejo de Ministros, que constituye el Gobierno de la República de Belarús, es un órgano central colegiado de la administración estatal de la República de Belarús que, de conformidad con la Constitución nacional, ejerce el poder ejecutivo en el país y gestiona el sistema de órganos nacionales subordinados de la administración estatal y otros organismos, así como, en asuntos de su competencia, el sistema de autoridades ejecutivas y administrativas locales.

El Consejo de Ministros rinde cuentas de sus actividades al Presidente de la República de Belarús y responde ante la Asamblea Nacional.

El Consejo de Ministros está integrado por el Primer Ministro, los viceprimeros ministros, los ministros, los presidentes de los comités estatales dependientes del Consejo de Ministros y el Jefe de Gabinete del Consejo de Ministros. También pueden formar parte del Consejo de Ministros los jefes de otros órganos y organismos estatales, de conformidad con las decisiones del Presidente.

Las competencias del Consejo de Ministros están consagradas en el capítulo 3 de la Ley sobre el Consejo de Ministros de la República de Belarús.

De acuerdo con las facultades generales que le han sido conferidas, el Consejo de Ministros:

- vela por la aplicación de la Constitución, las decisiones de la Asamblea Popular de Toda Belarús y las leyes y las disposiciones presidenciales, y supervisa su aplicación por los

órganos de la administración estatal nacional y otros organismos subordinadas a ella, así como por los órganos ejecutivos y administrativos locales, los particulares y las empresas;

- establece los principales ámbitos de actuación de la política interior y exterior de la República de Belarús y adopta medidas para su implementación;
- se encarga de la aplicación de una política económica, financiera, crediticia y monetaria unificada, de la política estatal en el ámbito de la ciencia y la innovación, la cultura, la educación, la sanidad, la educación física, el deporte y el turismo, el medio ambiente, la seguridad social y los salarios, la colaboración entre el sector público y el privado, la prevención de los desastres naturales y provocados por el hombre y la respuesta a los mismos, así como de la política en materia de inversiones, concesiones, desarrollo digital, etc.;
- adopta medidas para garantizar los derechos y libertades de los ciudadanos, proteger los intereses del Estado, la seguridad nacional y la capacidad de defensa, proteger los bienes y el orden público, y combatir la delincuencia y la corrupción;
- con sujeción a las disposiciones específicas establecidas por otros instrumentos legislativos, actúa en nombre del propietario por lo que respecta a los bienes que son propiedad de la República de Belarús y organiza la gestión de los bienes estatales;
- está facultado para constituir, reorganizar y disolver entidades jurídicas cuyos bienes sean propiedad de la República de Belarús;
- aprueba, en acuerdo con el Presidente, los programas estatales, los programas científicos y técnicos estatales y regionales, así como los programas estatales de investigación científica, y
- vela por la elaboración y aplicación de los programas estatales, tras su aprobación.

El Consejo de Ministros de la República de Belarús también ejerce otras facultades que le confieren la Constitución, las leyes y los decretos presidenciales.

Los sindicatos desempeñan sus actividades de conformidad con la Ley de Sindicatos de la República de Belarús, núm. 1605-XII, de 22 de abril de 1992.

De conformidad con esta Ley, un sindicato es una organización pública de carácter voluntario que agrupa a ciudadanos de la República de Belarús, ciudadanos extranjeros y apátridas (en lo sucesivo, salvo que se especifique lo contrario, «ciudadanos»), incluidos los que cursan estudios de formación profesional, enseñanza técnica, enseñanza secundaria especializada, enseñanza superior y estudios de orientación científica, que comparten intereses comunes propios de la ocupación que realizan, tanto en el ámbito industrial como en otros ámbitos, para la protección y el ejercicio de sus derechos e intereses laborales y socioeconómicos.

Los ciudadanos tienen derecho a constituir voluntariamente sindicatos, así como a afiliarse a sindicatos de su elección, siempre que se respeten sus estatutos.

Los ciudadanos extranjeros y los apátridas pueden afiliarse a sindicatos establecidos y que operen en el territorio de la República de Belarús, si así lo establecen sus estatutos.

Los sindicatos pueden, de forma voluntaria, constituir uniones (asociaciones) nacionales y otras asociaciones (asociaciones sindicales) que gocen de derechos sindicales, así como afiliarse a ellos.

Las asociaciones nacionales de sindicatos pueden, de acuerdo con el procedimiento previsto en sus estatutos, establecer estructuras organizativas territoriales (regionales, locales y de distrito) y otras estructuras organizativas que gocen de derechos sindicales.

Los sindicatos (o asociaciones sindicales) y sus estructuras organizativas son personas jurídicas de conformidad con la ley y los respectivos estatutos.

El principio de la autonomía sindical está consagrado en la legislación y se aplica en la práctica.

Así pues, en virtud del artículo 3 de la Ley, los sindicatos llevan a cabo sus actividades de conformidad con la Constitución, la Ley de Sindicatos y otros instrumentos legislativos. Las actividades de los sindicatos pueden restringirse en los casos previstos por los instrumentos legislativos en interés de la seguridad nacional y el orden público o para garantizar los derechos y libertades de terceros.

Los sindicatos redactan y aprueban sus estatutos, determinan su estructura, eligen sus órganos de gobierno, organizan sus actividades y celebran reuniones, conferencias, asambleas y congresos de forma independiente.

Los símbolos de los sindicatos (y las asociaciones sindicales), así como las modificaciones y adiciones a sus estatutos, están sujetos a registro estatal con arreglo al procedimiento establecido por la Ley.

De acuerdo con los fines y objetivos establecidos en sus estatutos, los sindicatos tienen derecho a cooperar con sindicatos de otros países y afiliarse a asociaciones y organizaciones sindicales internacionales y de otro tipo de su elección.

La afiliación o no afiliación a un sindicato no implica ninguna restricción de las libertades y derechos laborales, socioeconómicos, políticos o personales garantizados por la legislación.

La actividad de un sindicato cesará por decisión de sus afiliados, de acuerdo con el procedimiento especificado en los estatutos del sindicato en cuestión.

Cuando las actividades de los sindicatos (o las asociaciones sindicales) contravengan la Constitución y otros instrumentos legislativos, o causen perjuicio a los intereses públicos o estatales, podrán ser suspendidas por un periodo de hasta seis meses o, en el caso de los sindicatos nacionales y sus asociaciones, podrán ser anuladas por decisión del Tribunal Supremo a petición del Fiscal General, y en el de los sindicatos territoriales, por decisión de un tribunal a petición del fiscal de la unidad administrativa territorial de que se trate.

El artículo 6 de la Ley establece el procedimiento de interacción entre los órganos administrativos estatales, los órganos de control (supervisión) y los sindicatos.

Por lo tanto, la mejora y el desarrollo del sistema de concertación social, las formas y los métodos de interacción entre los sindicatos (y las asociaciones sindicales), los empleadores (y sus asociaciones) y los órganos administrativos del Estado son una de las principales prioridades de la política socioeconómica de la República de Belarús.

Los sindicatos participan en la elaboración y aplicación de la política socioeconómica del Estado.

Los sindicatos tienen derecho a presentar propuestas a los órganos de la administración del Estado, de acuerdo con el procedimiento establecido, con respecto a la adopción, modificación o derogación de la legislación en materia laboral y socioeconómica. Los instrumentos jurídicos y normativos que afecten a los derechos e intereses laborales y socioeconómicos de los ciudadanos serán adoptados por los órganos de la administración del Estado previa notificación a los sindicatos (y las asociaciones sindicales) pertinentes.

Los sindicatos, a través de sus representantes autorizados, tienen derecho a participar en la labor de los órganos colegiados de los ministerios y otros órganos nacionales de la

administración del Estado, en las reuniones de los órganos ejecutivos y administrativos locales y en los órganos de dirección de las empresas, de conformidad con el procedimiento establecido por el Consejo de Ministros en coordinación con los sindicatos pertinentes.

Los presupuestos nacionales y locales pueden prever fondos para la ejecución de programas nacionales y locales (en los ámbitos de la educación, la investigación, la cultura, la salud y el bienestar físico y la información, entre otros) destinados a hacer efectivos los derechos, las libertades y los intereses de los ciudadanos, a propuesta de las asociaciones sindicales nacionales y regionales pertinentes.

En la labor de control público, los sindicatos interactúan con los órganos de la administración estatal, los órganos de control (supervisión) y otros organismos.

Los derechos fundamentales de los sindicatos y sus garantías están contemplados en los capítulos 2 y 3 de la Ley.

Los empleadores (y sus asociaciones), los órganos del Estado, las entidades económicas, las asociaciones públicas y los funcionarios deben respetar los derechos de los sindicatos. En caso contrario, de conformidad con la Ley, dichos organismos y entidades serán considerados responsables de vulnerar los derechos de los sindicatos o de obstaculizar las actividades legítimas de estos.

Los empleadores (y sus asociaciones), los órganos estatales, las entidades económicas, las asociaciones públicas y los funcionarios no tienen derecho a impedir que los representantes sindicales visiten las empresas en las que trabajan los afiliados de estos sindicatos, a menos que se disponga lo contrario en la legislación.

Los derechos sindicales se protegerán de conformidad con la Ley. No se permite la restricción ilícita de los derechos de los sindicatos ni la obstrucción del ejercicio de las facultades que les corresponden.

El 16 de diciembre de 2023 entró en vigor la Ley de la República de Belarús núm. 225-Z, de 12 de diciembre de 2022, sobre las asociaciones de empleadores, elaborada por iniciativa de las asociaciones empresariales que participan en el diálogo social con los sindicatos.

La adopción de la Ley tiene por objeto desarrollar las asociaciones de empleadores como sujetos de la concertación social en el país.

La Ley define el procedimiento para constituir asociaciones de empleadores, el estatuto jurídico y los principios que rigen la actividad de estas asociaciones, los derechos y obligaciones que les corresponden, así como los derechos y obligaciones de sus afiliados.

La Ley se aplica a los empleadores y a las asociaciones de empleadores que operan en la República de Belarús.

De acuerdo con la legislación nacional, las asociaciones de empleadores, junto con los órganos del Estado y los sindicatos, forman parte del sistema de concertación social.

De acuerdo con la Ley, una asociación de empleadores es una organización sin ánimo de lucro, establecida en forma de organización (unión), que agrupa, sobre la base de la afiliación voluntaria, a empleadores o asociaciones de empleadores con el fin de representar y proteger sus derechos e intereses legítimos en el ámbito de las relaciones sociales, laborales y económicas conexas, como se consigna en el registro de asociaciones de empleadores («el Registro»).

Los empleadores tienen derecho, de forma voluntaria, a establecer asociaciones de empleadores, y también tienen libertad para afiliarse a esas asociaciones, o para darse de baja

en ellas, en las condiciones establecidas por la Ley y especificadas en los estatutos de las asociaciones.

Las actividades de las asociaciones de empleadores se rigen por la legislación sobre asociaciones de empleadores, así como por los tratados internacionales suscritos por la República de Belarús y otros instrumentos jurídicos internacionales vinculantes para el país.

Las asociaciones de empleadores se constituyen y actúan con la finalidad de representar y proteger los derechos e intereses legítimos de los empleadores y las asociaciones de empleadores en las relaciones sociales, laborales y económicas conexas, así como para llevar a cabo las tareas que les han sido asignadas.

Las principales tareas de las asociaciones de empleadores son:

- interactuar con los órganos del Estado, los sindicatos (y sus asociaciones y estructuras organizativas) y otros órganos representativos de los trabajadores autorizados de conformidad con la legislación para representar sus intereses en el sistema de concertación social;
- participar en la formulación y aplicación de la política social, laboral y económica del Estado;
- llevar a cabo negociaciones colectivas para suscribir, enmendar o complementar convenios generales, sectoriales y locales, y velar por el cumplimiento de las obligaciones que les incumben en virtud de esos convenios;
- coordinar las actividades de sus afiliados para que cumplan las obligaciones que les incumben en virtud de los convenios, y
- proporcionar asesoramiento y asistencia metodológica a los empleadores y a las asociaciones de empleadores para prevenir y resolver conflictos laborales colectivos.

Las asociaciones de empleadores:

- elaboran sus estatutos, eligen sus órganos de gobierno y organizan sus actividades de forma independiente;
- de conformidad con los fines y objetivos establecidos en sus estatutos, tienen derecho a colaborar con otras asociaciones de empleadores, asociaciones (uniones) y asociaciones públicas establecidas en la República de Belarús, asociaciones (uniones) de empleadores de otros países, y también con uniones (organizaciones) internacionales de empleadores, y
- tienen derecho a afiliarse a uniones (organizaciones) internacionales de empleadores.

Las asociaciones de empleadores se rigen por el principio de afiliación y de baja voluntarias.

Las relaciones entre las asociaciones de empleadores, los órganos del Estado y los sindicatos se basan en los principios de concertación social y cooperación entre las partes.

Las asociaciones de empleadores pueden ser nacionales o territoriales (regionales, locales o de distrito).

La asociación nacional de empleadores más representativa, la Confederación de Empleadores de la República de Belarús, coordina las actividades de las asociaciones de empleadores en el marco del sistema de concertación social.

La Confederación de Empleadores, reconocida como asociación nacional de empleadores, agrupa a más de la mitad de las asociaciones nacionales de empleadores que operan en el país.

Las asociaciones de empleadores, como sujetos de la concertación social, tienen derecho a interactuar con los órganos del Estado y los sindicatos en la formulación y aplicación de la política social, laboral y económica del Estado, así como en la protección de los derechos e intereses legítimos de los empleadores y las asociaciones de empleadores.

Las asociaciones de empleadores tienen derecho a presentar propuestas a los órganos del Estado en relación con la adopción, modificación o derogación de instrumentos legislativos que afecten a los intereses de los empleadores y las asociaciones de empleadores.

Los representantes de los empleadores, atendiendo a su estatus y afiliación sectorial, intervienen en los consejos laborales y sociales establecidos a nivel sectorial y territorial.

Las asociaciones de empleadores representan los intereses de sus afiliados en las negociaciones colectivas con el fin de concluir, modificar o complementar convenios.

Cuando se concierta un convenio general, la parte empleadora está representada por la Confederación de Empleadores de la República de Belarús y, en su defecto, la representación de la parte empleadora se determina por acuerdo entre las asociaciones nacionales de empleadores.

La estructura, el procedimiento de constitución y las competencias de los órganos de dirección de las asociaciones de empleadores, así como el procedimiento de toma de decisiones, se rigen por los estatutos de la asociación de empleadores.

La Ley regula el ejercicio de las facultades de las asociaciones de empleadores en su calidad de partes intervinientes en el sistema de concertación social, por lo que las organizaciones sin ánimo de lucro constituidas en forma de asociaciones (uniones) deben ser reconocidas como asociaciones de empleadores mediante su inscripción en el Registro de Asociaciones de Empleadores para poder ejercer dichas facultades.

El Registro consiste en una lista de las asociaciones de empleadores que operan en la República de Belarús, en la que se indica su estatus.

Para inscribir una organización sin ánimo de lucro en el Registro debe presentarse una solicitud al respecto al Ministerio de Trabajo y Protección Social.

La decisión de incluir una organización sin ánimo de lucro en el Registro se realiza sobre la base de una evaluación de la conformidad de sus estatutos y de su composición con las disposiciones de la mencionada Ley.

La labor de elaboración y mantenimiento del Registro, así como el apoyo organizativo y metodológico para dicha labor, corren a cargo del Ministerio de Trabajo y Protección Social.

Los derechos y obligaciones de las asociaciones de empleadores están consagrados en el capítulo 3 de la Ley.

Las asociaciones de empleadores tienen derecho a:

- realizar actividades encaminadas a la consecución de los fines y objetivos establecidos en sus estatutos;
- recibir y difundir libremente información pertinente para sus actividades, a menos que hacerlo contravenga los requisitos legislativos;
- proteger los derechos e intereses legítimos, así como representar los intereses legítimos de sus afiliados, en los órganos del Estado y demás organismos, en las relaciones con los sindicatos;

- iniciar y mantener negociaciones colectivas con el fin de suscribir, enmendar o complementar convenios;
- obtener de los órganos estatales y sindicatos pertinentes la información necesaria para llevar a cabo negociaciones colectivas con el fin de suscribir, enmendar o complementar convenios, y supervisar su aplicación;
- participar en la aplicación de medidas destinadas a fomentar el empleo, desarrollar la formación profesional y elaborar proyectos de normas profesionales, y
- ejercer otros derechos estipulados por la Ley, otros instrumentos legislativos y los estatutos de las asociaciones de empleadores.

Las asociaciones de empleadores se ocuparán de:

- llevar a cabo, de acuerdo con el procedimiento establecido por la ley, negociaciones colectivas para suscribir, enmendar o complementar convenios;
- aplicar los convenios suscritos, en la medida en que se refieran a las obligaciones que les correspondan;
- proporcionar a sus afiliados información detallada sobre los convenios que hayan suscrito;
- proporcionar a los órganos del Estado y a los sindicatos la información necesaria para llevar a cabo la negociación colectiva, así como información relativa a sus competencias;
- supervisar la aplicación de los convenios que hayan suscrito;
- prestar asistencia a sus afiliados para que cumplan las obligaciones estipuladas en los convenios;
- informar a sus afiliados sobre las actividades que llevan a cabo, de conformidad con el procedimiento previsto en los estatutos;
- proporcionar a sus afiliados asesoramiento y asistencia metodológica sobre la regulación de las relaciones sociales, laborales y económicas conexas, lo que incluye la concertación de contratos y convenios colectivos, y la resolución de conflictos laborales individuales y colectivos, y
- desempeñar otras funciones estipuladas por la Ley, otros instrumentos legislativos y sus propios estatutos.

Las asociaciones de empleadores no responderán del cumplimiento de las obligaciones contraídas por sus afiliados, incluidas las obligaciones derivadas de los convenios que estas hayan suscrito.

La recomendación 12 se ha aplicado.

Así pues, la información proporcionada confirma que la aplicación por parte de la República de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta avanza de manera constante. Al mismo tiempo, los órganos de control de la OIT han tomado reiteradamente nota con interés de las medidas adoptadas por el Gobierno, y han indicado que se han realizado avances.

Hasta el momento, la mayoría de las recomendaciones de la comisión de encuesta (salvo aquellas que no responden a los intereses de la seguridad nacional) se han aplicado.

Por lo tanto, las afirmaciones según las cuales el Gobierno de la República de Belarús no ha adoptado medidas para aplicar la mayoría de las recomendaciones de la comisión de encuesta y las afirmaciones relativas a la falta absoluta de avances en su aplicación, son totalmente infundadas y no se corresponden con la realidad.

El Gobierno de la República de Belarús está dispuesto a cooperar con la Oficina Internacional del Trabajo en las cuestiones relativas a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, que ha ratificado, siempre que se tengan en cuenta las actuales circunstancias y los intereses nacionales, ante todo la estabilidad del desarrollo socioeconómico del país, el mantenimiento del bienestar y la alta calidad de vida de la población, la armonía social, los fundamentos inquebrantables de la democracia y el Estado de derecho, así como la independencia, la integridad territorial y la soberanía nacional.

Discusión por la Comisión

Presidente - Como ustedes saben, en una sesión especial realizada en su 111.ª reunión, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús y decidió celebrar en sus futuras reuniones una sesión especial de la Comisión a efectos de examinar la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) por el Gobierno de Belarús y la aplicación de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta hasta tanto se demuestre que este Miembro cumple sus obligaciones. Sobre la base de esta decisión, se ha incluido un punto en el orden del día de la Comisión.

A este respecto, quisiera informar a todos los delegados de que para la sesión especial sobre Belarús la Mesa de la Comisión ha decidido reducir de cinco a tres minutos el tiempo de uso de la palabra de cada uno de los delegados miembros de la Comisión. La Secretaría ha informado de ello a los delegados interesados.

Invito ahora al representante del Gobierno de Belarús a tomar la palabra.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental** (Viceministro de Trabajo y Protección Social) - Hoy, por primera vez, se debate la cuestión relativa a la República de Belarús en el marco del procedimiento previsto por la resolución adoptada en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT el año pasado en la 111.ª reunión de la Conferencia. Me gustaría empezar aclarando de manera inequívoca la posición del Gobierno de Belarús sobre esta resolución. Consideramos que esta resolución en virtud del artículo 33 es injusta y está políticamente motivada. Los países del bloque occidental presionaron para que se aprobara la resolución. Los autores de la resolución la basaron en sanciones y medidas discriminatorias que carecen de fundamento moral o jurídico. Los objetivos que persiguen los países occidentales nos parecen evidentes. Se trata de un intento de justificar las sanciones económicas injustas e ilegales impuestas a nuestro país como castigo por haber seguido un rumbo independiente. El objetivo de las sanciones occidentales no es solo perjudicar a las empresas de nuestro país, sino también a los ciudadanos de a pie, privándoles de trabajo, ingresos y garantías sociales y, en última instancia, crear tensiones en la sociedad. La resolución no se ocupa de la interacción y la cooperación. Solo trata de restricciones, excepciones y revisión de las relaciones. Las medidas establecidas en la resolución son contrarias a la Constitución de la OIT y a los principios fundamentales de sus actividades. Los principios de la OIT no tienen nada que ver con amenazas, presiones o sanciones. Estoy convencido de que la existencia de una resolución tan injusta con respecto a un Miembro de

pleno derecho de la OIT causa un daño irreparable a la autoridad de esta Organización. Demuestra claramente al mundo entero que un determinado grupo de países tiene la capacidad de manipular a su antojo la postura de la OIT.

La retórica sobre la necesidad de aplicar a Belarús el artículo 33 de la Constitución de la OIT se desarrolló en el contexto de acusaciones de una supuesta falta de progresos en la aplicación de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta, y de un empeoramiento constante de la situación del país. No me cabe duda de que hoy volveremos a oír declaraciones de este tipo, pero no tienen nada que ver con la situación real. El Gobierno, junto con los interlocutores sociales, ha hecho mucho por mejorar la legislación nacional, teniendo en cuenta los principios de la OIT, con miras a desarrollar el diálogo social y el tripartismo en nuestro país. Hasta la fecha se han aplicado la mayor parte de las recomendaciones de la comisión de encuesta. No me detendré en todas las medidas adoptadas por el Gobierno en el marco de la aplicación de las recomendaciones. Hemos presentado un informe detallado al Director General, que figura en los documentos para su Comisión. Solo diré que se adoptaron medidas concretas en casi todos los ámbitos señalados en las recomendaciones y se lograron resultados significativos: por ejemplo, publicación de recomendaciones en los medios de comunicación, simplificación del procedimiento de registro de los sindicatos, creación de consejos tripartitos y trabajo con jueces y fiscales. Después de decir esto, deseo subrayar que los órganos de control de la OIT han valorado repetidamente las acciones del Gobierno de manera positiva. Quisiera destacar especialmente la buena voluntad mostrada por el Gobierno de Belarús, su interés por la interacción y la cooperación con los interlocutores sociales y la OIT. Hemos intentado ser lo más flexibles y constructivos posible. A sugerencia de la OIT, establecimos una plataforma especial de negociación para elaborar medidas para aplicar las recomendaciones, un consejo tripartito para la mejora de la legislación en el ámbito social y laboral, que incluye a todas las partes interesadas. Desde 2009, expertos de la OIT han participado repetidamente en las reuniones de dicho consejo. Con su ayuda, hemos podido encontrar soluciones mutuamente aceptables a una serie de cuestiones. Los resultados de este trabajo conjunto se han reflejado en la legislación y en el acuerdo general que se aplica en nuestro país. Permítanme subrayar que nuestra posición sigue siendo la misma. Estamos dispuestos a interactuar de forma constructiva y a cooperar con la OIT. Invitamos a los representantes de la OIT a participar en los trabajos de nuestros órganos tripartitos, el Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales y el Consejo para la Mejora de la Legislación en el Ámbito Social y Laboral (Consejo tripartito). Por el momento, la Oficina no ha tomado una decisión positiva al respecto, pero esperamos que con el tiempo todo se resuelva y se reanude la cooperación.

En 2019, todos celebramos el Centenario de la OIT. Era evidente que el Gobierno había realizado progresos significativos en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. En febrero de 2019, una conferencia tripartita celebrada en Minsk con la participación de representantes de la OIT confirmó el alto nivel de cooperación entre nuestro Gobierno, los interlocutores sociales y la OIT sobre el desarrollo del diálogo social y el tripartismo. Sin embargo, lamentablemente, todo cambió en 2020. El tono de las valoraciones de los órganos de control de la OIT sobre Belarús cambió radicalmente y se volvió mucho más negativo. Me gustaría subrayar que no fue culpa del Gobierno de Belarús. La política intervino en la situación. Más concretamente, algunos países occidentales intentaron influir ilegalmente en la vida política del país y en las decisiones del pueblo bielorruso. El principal objetivo de Occidente era desestabilizar la situación en Belarús, crear caos y desorden y, en última instancia, un golpe de Estado. Estos intentos fracasaron. Las autoridades bielorrusas confirmaron su capacidad de actuar. El pueblo bielorruso expresó abrumadoramente su apoyo a los dirigentes del país. Por supuesto, como en cualquier Estado de derecho civilizado, los

organizadores y participantes en los disturbios fueron llevados ante la justicia y recibieron el castigo que merecían. Entre ellos había representantes de los sindicatos unidos bajo el paraguas del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP). Creo que hoy oiremos hablar más de ello en las intervenciones de algunos oradores, por eso considero necesario exponer claramente la postura de mi Gobierno con referencia al BKDP. El BKDP nunca ha sido una fuerza sindical significativa en nuestro país ni nunca ha tenido nada en común con el verdadero movimiento sindical. Las cuestiones relacionadas con el trabajo, el diálogo social y la negociación colectiva no entraban en el ámbito de trabajo del BKDP. Más bien, bajo su estandarte, se unieron un puñado de políticos, convenientemente financiados por Occidente a través de subvenciones, seminarios y viajes al extranjero. Todo esto no es un secreto para nadie. Todo el mundo lo sabe. Por ejemplo, se informó ampliamente de las maquinaciones de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica, afiliado al BKDP, financiados por sindicatos daneses. Dado el enfoque pseudosindical y altamente politizado de las actividades del BKDP, nunca ha recibido apoyo en una medida razonable de los trabajadores de Belarús. Nunca ha sido tampoco una organización representativa. En un país en el que unos 4 millones de personas están sindicadas, los sindicatos del BKDP solo contaban con unos pocos miles de afiliados. En consecuencia, la BKDP no tenía derecho legítimo a participar en el diálogo social con el Gobierno. Sin embargo, la OIT recomendó encarecidamente al Gobierno que diera al BKDP la oportunidad de participar en los trabajos de los órganos tripartitos a escala nacional. Guiado por el principio de buena voluntad, el Gobierno dio al BKDP la oportunidad de participar, a pesar de que esto complicó mucho el proceso de diálogo. Creo que los expertos de la OIT que participaron en las reuniones del Consejo tripartito pudieron comprobar por sí mismos lo difícil que era la tarea de encontrar soluciones mutuamente aceptables con la participación del BKDP. Los representantes del BKDP intentaron convertir cada reunión del Consejo tripartito en un mitin político. El BKDP también ha trasladado su posición sesgada y destructiva a la OIT. Cada año, el Presidente del BKDP, Sr. Yarashuk, acudía a las reuniones de esta Comisión para lanzar acusaciones falsas e infundadas contra el Gobierno. El año 2020 fue un punto de inflexión. Los acontecimientos de ese año pusieron verdaderamente de manifiesto las verdaderas metas y objetivos del BKDP y de los sindicatos que formaban parte de él. Estos pseudosindicatos se convirtieron en realidad en sedes para la organización de actividades extremistas. Sus dirigentes y activistas infringieron flagrantemente nuestras leyes y emprendieron acciones contra los intereses de nuestra sociedad y nuestro Estado. Como resultado, las decisiones judiciales pusieron fin a las actividades del BKDP. Sus organizaciones afiliadas, y los dirigentes y activistas de esas estructuras fueron llevados ante los tribunales.

Me gustaría hacer hincapié en un punto. Al tomar medidas para proteger el orden constitucional y público en Belarús, el Gobierno no ha cometido ninguna acción contraria a los convenios de la OIT. Los convenios de la OIT no otorgan a los sindicatos ni a sus miembros el derecho a infringir la ley. Las acciones ilegales del BKDP y sus sindicatos afiliados fueron confirmadas por el Tribunal Supremo de la República de Belarús. En 2022, en pleno cumplimiento de la ley, decidió poner fin a las actividades del BKDP. Hoy, el BKDP y sus estructuras no funcionan en Belarús y no representan los intereses de los trabajadores de nuestro país. Son ilegítimos. Por lo tanto, rechazamos firmemente cualquier intento de incluir a representantes de una estructura ilegítima, el BKDP, en este diálogo sobre Belarús. Me gustaría subrayar que el hecho de que el poder judicial de Belarús se ocupe de los pseudosindicatos afiliados al BKDP no afecta en modo alguno, ni puede afectar, al diálogo social y al tripartismo en nuestro país. Todas las instituciones de cooperación social funcionan con normalidad en Belarús. En nuestra agenda tenemos la elaboración de un nuevo acuerdo

general. Será el 17.º acuerdo general entre el Gobierno y las asociaciones nacionales de empleadores y sindicatos.

Tras la adopción de la resolución en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, la cuestión de Belarús se debatió en dos ocasiones en las reuniones del Consejo de Administración. ¿Qué depararon esas discusiones? Confirmaron que la resolución está siendo utilizada por quienes la promovieron como forma de presionar a Belarús. Con la ayuda de la resolución, la OIT se está convirtiendo en una plataforma para aplicar órdenes políticas y ajustar cuentas con países incómodos. Este proceso debe detenerse. La injusta resolución sobre la República de Belarús debe ser revocada ya que nos conduce inevitablemente a la confrontación. Necesitamos cerrar este capítulo y entrar en uno nuevo. Estamos dispuestos a cooperar con la OIT sobre la base de los principios de respeto mutuo y consideración incondicional de los intereses nacionales de la República de Belarús. Pido a la Comisión que dé el primer paso en esa dirección e incluya en sus conclusiones la correspondiente recomendación al Consejo de Administración.

Miembros empleadores - Hemos tomado nota de la información oral y por escrito que el Gobierno de Belarús ha proporcionado sobre este caso. El Grupo de los Empleadores subraya la importancia de que los Estados apliquen los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, que son dos de los diez convenios fundamentales de la OIT.

Belarús ratificó los Convenios núms. 87 y 98 en 1956. El Grupo de los Empleadores quisiera mencionar que este caso tiene una larga historia en la OIT. Desde 1997, la Comisión de Expertos formula numerosas observaciones, y este caso se ha abordado en diversos comités de supervisión de la OIT. Este año se cumple el 20.º aniversario desde que la comisión de encuesta publicó su informe y formuló sus recomendaciones para garantizar el cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98.

En las conclusiones de 2022, la Comisión instó al Gobierno de Belarús, entre otras cosas, a que, en consulta con los interlocutores sociales: estableciese sin demora el pleno respeto de los derechos de los trabajadores en materia de libertad sindical; se abstuviese de arrestar, detener, tratar con violencia, intimidación o acoso, incluido el acoso judicial, a los dirigentes sindicales y sindicalistas que llevasen a cabo actividades sindicales lícitas; investigase sin demora los presuntos casos de intimidación o de violencia física a través de una investigación judicial independiente; liberase inmediatamente a todos los dirigentes sindicales y sindicalistas detenidos por participar en manifestaciones pacíficas o arrestados por ejercer sus libertades civiles en el marco de sus actividades sindicales legítimas y retirase todos los cargos asociados a estas actividades, y diese acceso, con carácter de urgencia, a visitantes, incluidos funcionarios de la OIT, para comprobar las condiciones de detención y reclusión y el bienestar de las personas mencionadas.

Los miembros empleadores desean recordar que la Conferencia adoptó una resolución el 12 de junio de 2023, la cual instó a tomar medidas, en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, a fin de garantizar la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta establecida para examinar la aplicación por el Gobierno de Belarús de los Convenios núms. 87 y 98. También se decidió celebrar una sesión especial de la Comisión de la Conferencia con objeto de discutir la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, así como de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

En 2023, la Comisión de Expertos proporcionó, entre otras cosas, el siguiente asesoramiento acerca del Convenio núm. 87. Pidió que se liberara inmediatamente a todos los dirigentes sindicales y sindicalistas detenidos por participar en reuniones pacíficas o detenidos por ejercer sus libertades civiles, y que se retiraran todos los cargos asociados a estas

actividades. La Comisión de Expertos instó al Gobierno a que recibiera sin demora una misión tripartita de la OIT a fin de recopilar información sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de las recomendaciones ulteriores de los órganos de control de la OIT. La Comisión de Expertos esperaba que el Gobierno indicara las medidas concretas adoptadas para revisar la situación de los sindicatos que habían sido disueltos. Instó al Gobierno a que colaborara con la OIT para aplicar plenamente y sin demora todas las recomendaciones pendientes de los órganos de control de la OIT.

Cabe señalar que el Gobierno de Belarús comunicó información por escrito sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta, la cual se ha puesto plenamente a disposición en el sitio web de la Comisión. El 28 de mayo de 2024, la OIT organizó una «Mesa redonda de alto nivel sobre la libertad sindical en Belarús», que tuvo lugar como parte del plan de acción adoptado en marzo de 2024 por el Consejo de Administración a fin de aplicar la resolución de la Conferencia de la OIT. Tres Relatoras Especiales de las Naciones Unidas participaron en la mesa redonda y presentaron informes. La descarga de un vídeo de la reunión está disponible en el sitio web de la OIT.

Los miembros empleadores quisieran mencionar el informe reciente del Director General sobre las últimas novedades en lo que respecta a la situación de la libertad sindical en Belarús y a la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. El documento se publicó el 3 de junio de 2024 y está disponible en el sitio web de la OIT. Además, el Consejo de Administración de la OIT ha abordado este caso en varias ocasiones. En la reunión del Consejo de Administración celebrada en marzo de 2024, se pidió al Gobierno de Belarús que preparara un informe actualizado a fin de informar a la Comisión de la Conferencia sobre las últimas novedades. Asimismo, el Consejo de Administración, una vez más, instó al Gobierno de Belarús a que recibiera, con carácter urgente, una misión tripartita de la OIT a fin de recabar información sobre la aplicación de las recomendaciones, incluida una visita a los dirigentes y activistas sindicales independientes que se encontraban en prisión o detenidos.

Mediante una comunicación de 17 de mayo de 2024, el BKDP proporcionó información sobre la aplicación por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Según el BKDP, en la actualidad es imposible que los sindicatos y sus afiliados realicen sus actividades legalmente. Cualquier persona que se afilie a sindicatos independientes y realice actividades sindicales y relacionadas con los derechos humanos está sujeta a responsabilidad penal. El BKDP indicó que, el 7 de mayo de 2024, más de 50 sindicalistas fueron objeto de acciones penales, y proporcionó una lista de 39 sindicalistas que se encuentran en prisión, así como una lista de 21 sindicalistas que fueron puestos en libertad, pero no exonerados, y a los que se impusieron restricciones adicionales.

Los miembros empleadores quisieran poner de relieve que, en consonancia con el artículo 2 del Convenio núm. 87, el respeto de la libertad sindical exige que los trabajadores y los empleadores puedan constituir si lo desean, libremente y sin injerencia del Estado, sus propias organizaciones. En virtud del artículo 3 del Convenio núm. 87, el derecho de sindicación constituye un aspecto importante de las actividades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Según el artículo 11 del Convenio núm. 87, los Estados «se obliga[n] a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación».

A la luz de todos los informes, el Grupo de los Empleadores quisiera expresar, una vez más, y en consonancia con nuestras declaraciones en los diferentes órganos de control de la OIT, su profunda preocupación.

Después de todos estos años, tomamos nota de los comentarios de la Comisión de Expertos que deploran «la total falta de progresos» y «el deterioro continuo de la libertad sindical en el país».

Instamos al Gobierno a entablar sin demora un diálogo constructivo con la OIT a fin de mejorar la situación del país en lo que respecta a la libertad sindical y el derecho de sindicación. Los miembros empleadores están dispuestos a apoyar este proceso de una manera constructiva.

Como conclusión, los miembros empleadores recomiendan al Gobierno: en primer lugar, que reciba con carácter urgente, una misión tripartita de la OIT a fin de recabar información sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT; en segundo lugar, que tome medidas para poner en libertad a los sindicalistas detenidos por ejercer su derecho a la libertad sindical, y que proporcione una copia de las decisiones judiciales; en tercer lugar, que colabore con la OIT para aplicar sin demora las recomendaciones de los órganos de control de la OIT y, por último, que informe a la OIT sobre las medidas adoptadas por el Gobierno.

Miembros trabajadores - Presidente, el ejemplo de Polonia que ha presentado en su intervención preliminar nos muestra el papel crucial de la OIT y de su sistema de control a la hora de apoyar y guiar a los Estados Miembros para que cumplan y hagan realidad nuestros valores fundacionales de justicia social, democracia y promoción de la paz universal.

Esta mañana, nuestra Comisión cumple una tarea especial que nos ha encomendado la Conferencia. La medida tiene como objetivo directo garantizar el cumplimiento por parte del Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta de la OIT, que examinó la observancia por parte del Gobierno de Belarús de los Convenios núms. 87 y 98. La resolución pide al Gobierno que aplique las recomendaciones de la comisión de encuesta y las posteriores recomendaciones de los órganos de control de la OIT y que acepte una misión tripartita de la OIT que incluya una visita a los activistas y dirigentes sindicales encarcelados o detenidos.

Señalamos en primer lugar que, en noviembre de 2023 y en marzo de 2024, el Consejo de Administración también debatió la situación en Belarús tomando nota, entre otras cosas, de un plan de acción para aplicar la resolución. Como parte del mismo, la OIT convocó una mesa redonda de alto nivel para debatir la libertad sindical en Belarús.

El Comité de Libertad Sindical también ha estado examinando las medidas adoptadas por el Gobierno de Belarús, en su caso, para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Nos entristece y preocupa profundamente que, a pesar de las abrumadoras pruebas de represión contra los sindicatos independientes y sus dirigentes, la grave y deteriorada situación de los derechos humanos, el cierre del espacio cívico y la enérgica condena de los Miembros de la OIT, el Gobierno siga incumpliendo impunemente sus obligaciones en virtud de los Convenios.

La comisión de encuesta examinó recientemente la situación en Belarús y señaló que «deplora el continuo deterioro de la libertad sindical en el país, la total falta de progresos en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004 y el hecho de que el Gobierno no haya abordado las recomendaciones pendientes de los órganos de control de la OIT ni las conclusiones del Consejo de Administración».

Este año, la Comisión de Expertos expresó en su Informe su «profunda preocupación por la situación de las libertades civiles en Belarús y la aplicación del Convenio en la ley y en la práctica» y señaló que «lamenta profundamente que, en su memoria, el Gobierno se limite una

vez más a reiterar la información que ya había facilitado anteriormente y considera que la Comisión malinterpreta o interpreta erróneamente la situación sobre el terreno».

En el Informe del Director General sobre la evolución reciente, se informa de que el Gobierno indicó en su comunicación de 9 de abril de 2024 que estaba dispuesto a cooperar con la Oficina en la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, siempre que se tuvieran en cuenta las realidades actuales y los intereses nacionales, incluidas la estabilidad del desarrollo socioeconómico y la armonía social, entre otros.

Si el Gobierno aceptara las orientaciones de la OIT y respetara sus obligaciones en virtud de los Convenios, se alcanzarían estos objetivos, incluidas la estabilidad del desarrollo socioeconómico y la armonía social, que ya se recogen en algunos de los principios fundamentales de la OIT relativos a la justicia social. Pero no, el Gobierno sigue rechazando cualquier orientación, conclusión y recomendación de la OIT y de su sistema de control.

Por el contrario, como se recoge en la reciente comunicación del BKDP, es peligroso ser un auténtico sindicato independiente, ser activista sindical o incluso miembro de un sindicato en Belarús. Los sindicatos independientes no pueden llevar a cabo sus actividades sindicales legítimas; la criminalización y el encarcelamiento de sindicalistas están a la orden del día; la seguridad nacional se utiliza como pretexto para prohibir o controlar los sindicatos.

El 4 de marzo de 2024 se inició una nueva causa penal contra el Sr. Leanid Soudalenko, abogado laboralista y activista del Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica, en virtud del artículo 361, 4) del Código Penal. Se vio obligado a huir del país.

El 5 de abril de 2024, la Sra. Volha Brytsikava, dirigente del Sindicato Independiente de Belarús (BNP), acusada de «incitación al odio o la discordia social de carácter racial, nacional, religioso o de otro tipo» en virtud del artículo 130, 1) del Código Penal, fue condenada a tres años de prisión tras un juicio a puerta cerrada. Además, se ha abierto una nueva causa contra ella en virtud del artículo 361, 1) del Código Penal que contempla una pena máxima de seis años de prisión y una multa.

Es necesario mencionar el caso de la Sra. Palina Sharenda-Panasiuk, activista del Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica. Desde enero de 2024, no ha habido ningún contacto con ella. La Sra. Sharenda-Panasiuk iba a ser puesta en libertad el 21 de mayo de 2024, pero fue trasladada a un centro de detención y se abrió una nueva (tercera) causa penal contra ella. Fue acusada por segunda vez en virtud del artículo 411, 2) del Código Penal por delitos relacionados con la denominada «desobediencia malintencionada a las exigencias de la administración del establecimiento penitenciario» (anteriormente su condena se prolongó un año en virtud de la misma disposición del Código).

El Gobierno también recurre al acoso judicial y a la difamación pública para intimidar, difamar y desacreditar a los sindicatos. Se ha recurrido a los tribunales para declarar extremistas y terroristas al BKDP y a Salidarnast, organización formada en el exilio en 2022 tras la disolución forzada del BKDP. Salidarnast está prohibida en Belarús. Según el artículo 19, 11) del Código de Infracciones Administrativas, las personas que distribuyan, elaboren, almacenen o transporten sus materiales o interactúen con organizaciones como el BKDP o Salidarnast, incluida la suscripción a sus redes sociales, pueden ser castigadas con una pena máxima de detención administrativa de hasta treinta días.

Según el BKDP, a 7 de mayo de 2024, más de 50 sindicalistas estaban siendo objeto de acciones penales y 39 sindicalistas estaban en prisión. Veintiún sindicalistas que fueron puestos en libertad todavía tienen cargos penales pendientes, y se les han impuesto restricciones adicionales que incluyen la prohibición de salir de la ciudad o del país sin permiso

de la policía, la obligación de presentarse semanalmente en una comisaría de policía y la prohibición de ejercer determinadas actividades profesionales. Incluso una vez cumplidas las penas de prisión, las restricciones a la libertad se mantienen. Los liberados permanecen en una lista de vigilancia constante y control oficial, también de sus cuentas bancarias y actividades laborales. Una vez incluidos en esa lista, no existe ningún procedimiento para ser retirados, por lo que las restricciones son esencialmente permanentes. Y esto se impone como medida administrativa, sin intervención judicial.

Además, en enero de 2024, el Sr. Aliaksandr Yeudakimchyk, dirigente del Sindicato Libre de Trabajadores Metalúrgicos (SPM), falleció tras una larga enfermedad a consecuencia de las numerosas detenciones administrativas a las que fue sometido por sus actividades sindicales y el impacto negativo que tuvieron en su salud.

Los dirigentes sindicales detenidos denuncian que las condiciones en las que se encuentran equivalen a tortura. No tienen acceso a productos de higiene ni a una muda de ropa. No se les lleva a ducharse ni a tomar el aire. Las celdas están abarrotadas. Se les obliga a dormir en el suelo, en bancos e incluso en mesas. Las luces están continuamente encendidas. No hay agua caliente.

Seguimos profundamente preocupados por el Sr. Yarashuk, presidente del BKDP y miembro del Consejo de Administración de la OIT. La salud del Sr. Yarashuk es una de nuestras principales preocupaciones y, sin embargo, sigue sometido a un régimen penitenciario especialmente restrictivo, con escasas oportunidades de hacer ejercicio y con solo una visita y un solo paquete permitidos al año.

En su informe al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Relatora Especial sobre la situación de los derechos humanos en Belarús indica que los «sindicatos amarillos» son un engranaje del control estatal y observa que la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB) no representa realmente los intereses de los trabajadores y no es independiente del Estado. Los trabajadores que no se afilian a la FPB también son penalizados, ya que los convenios colectivos, que establecen garantías básicas, solo se aplican a los miembros de sindicatos próximos al Gobierno y controlados por las autoridades.

En esta reunión de la Conferencia, la Confederación Sindical Internacional (CSI) ha presentado una protesta impugnando las credenciales de la delegación de la FPB con pruebas de que los integrantes de la delegación, que pretenden representar a los trabajadores, son agentes del Estado y no trabajadores o representantes genuinos e independientes de los trabajadores. La única organización de trabajadores genuina e independiente, el BKDP, ha sido disuelta y prohibida. La FPB no debe seguir participando en las actividades de la OIT, incluidas las futuras reuniones de la Conferencia.

Así pues, Presidente, esta es, tristemente, la situación en Belarús en lo que respecta al cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta relativa a los Convenios núms. 87 y 98, así como las recomendaciones posteriores de los órganos de control y las medidas recomendadas por el Consejo de Administración. Es evidente que no ha habido ningún progreso.

Instamos encarecidamente al Gobierno a que acepte un diálogo constructivo.

Interpretación del ruso: **Miembro empleador, Belarús** - Hablo en nombre de la Confederación de Industriales y Empleadores de la República de Belarús. Desgraciadamente, hace un año, en la anterior reunión de la Conferencia de la OIT, asistimos a la adopción de una resolución contra Belarús, que provocó desconcierto y confusión entre los empleadores de nuestro país. Creo que muchos están de acuerdo conmigo en que cualquiera de estas medidas

restrictivas que afectan a los derechos de empleadores y trabajadores van a perjudicar inevitablemente a las empresas y a la actividad empresarial, así como al desarrollo del diálogo social y las asociaciones. Asimismo, van a dificultar la aplicación de los convenios colectivos y la protección de los derechos sociales. Podrían provocar también un descenso de los niveles salariales y un aumento de la tensión social. La resolución, que se supone que promueve el trabajo decente y un buen nivel salarial, en realidad va a conducir al empeoramiento de ambos.

Quisiera recordar que la cooperación entre la República de Belarús, sus empleadores, y la OIT siempre ha sido productiva. Hemos colaborado con los Directores Generales de la OIT, también con el Sr. Kari Tapiola, que realizó una visita a nuestro país. En el transcurso de la misión de contactos directos, la OIT hizo una valoración positiva de la labor realizada por Belarús para aplicar las recomendaciones de la OIT y señaló que se habían realizado progresos. Estas valoraciones positivas también se han escuchado en otros foros de la OIT. Sin embargo, en nuestro mundo tan enmarañado y confuso, se producen cambios y aquí nos encontramos ahora una vez más discutiendo con ustedes la llamada «cuestión de Belarús» en la OIT. Creemos que esto está socavando la autoridad de la OIT y no aprobamos que la Organización se convierta en una tribuna para las declaraciones que se hacen sobre cuestiones que tal vez tengan que ver con los derechos humanos, y desde luego con la política, pero que en ningún caso son competencia de un organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas como este.

En la denominada «mesa redonda», que se celebró hace una semana, antes de la apertura oficial de la reunión de la Conferencia, vimos un intento de preparar el terreno para empujar a esta Comisión a aplicar el denominado plan de acción sobre la aplicación de la resolución adoptada el año pasado. Hemos escuchado las críticas. Sin embargo, lo que nos gustaría es restablecer un diálogo positivo y productivo que favorezca los intereses de nuestro país y se base en los principios fundamentales de la OIT.

Nos gustaría proseguir nuestros contactos y reuniones para dar a conocer nuestra experiencia a la OIT y sus Estados Miembros. Este es el momento adecuado para hacerlo. Lo que necesitamos son debates y asistencia en relación con cuestiones como la negociación colectiva en lo que respecta a los convenios de ámbito local y los convenios generales y de tarifas, cuyas negociaciones vamos a iniciar en breve por un periodo de dos años. Todo el apoyo y la ayuda que podamos recibir de la OIT serán bienvenidos.

Creemos que la OIT debe estar a la vanguardia en el fomento de las reformas sociales y laborales en cualquier país y aceptaremos con gusto cualquier sugerencia o recomendación que haga la Organización. Entendemos que toda barrera que frene la actividad empresarial va a socavar el comercio y los contactos empresariales, y desde luego tampoco va a ayudar a resolver cuestiones o desacuerdos políticos. El objetivo de las asociaciones empresariales progresistas de Belarús consiste en impulsar la iniciativa empresarial, crear más puestos de trabajo, mejorar el bienestar de nuestros trabajadores y ocuparse de todas las demás cuestiones fundamentales para la OIT. Estaremos encantados de mantener un diálogo empresarial y profesional con las comisiones de la OIT y con el Grupo de los Empleadores. Creemos que tenemos la misma perspectiva de la situación y reflexionamos sobre estas cuestiones de la misma manera. Les instamos a que no apoyen el proyecto de decisión sobre Belarús, ya que su objetivo, en última instancia, es empeorar aún más la situación tanto de los empleadores como de los trabajadores de nuestro país. Queremos relaciones que sean positivas en nuestra cooperación con la OIT, entre nuestros trabajadores y nuestros empleadores, y entre Belarús y la OIT.

Miembro trabajador, Belarús - Hablo en representación de 15 sindicatos industriales que juntos forman la FPB y que engloban a casi 4 millones de personas. Me han pedido que venga hoy aquí para decirles cómo están realmente las cosas en Belarús y, de hecho, para proteger su buen nombre. Actualmente hay 4 millones de trabajadores en nuestra Federación de todos los sectores de nuestra economía y eso es lo que estoy representando aquí.

A día de hoy, la FPB incluye 24 000 organizaciones sindicales de base de los trabajadores de nuestro país, habiendo concluido estos sindicatos de base alrededor de 18 000 convenios colectivos. Es por iniciativa de estos sindicatos que estos actos jurídicos normativos locales incluyen normas que proporcionan a los empleados diversas garantías y bonificaciones por encima de lo establecido por el Código del Trabajo. Se trata, por ejemplo, de vacaciones extraordinarias, retribuciones materiales y otras prestaciones, garantías de prórroga de los contratos laborales y medidas especiales de apoyo a grupos vulnerables —jóvenes y personas de edad—. Los empleadores están obligados a aplicar estas normas y, de hecho, ponen en práctica todas las disposiciones de los convenios colectivos.

Les daré algunas cifras. Solo el año pasado, a petición de los sindicatos, los empleadores corrigieron unas 48 000 infracciones de la legislación laboral. También se corrigieron más de 50 000 infracciones de las normas de seguridad y salud en el trabajo. A petición de los trabajadores, los empleadores pudieron pagar unas prestaciones adicionales a los trabajadores que equivalían a alrededor de 1 millón de dólares. Y esto dista mucho de ser la lista completa de lo que se ha conseguido.

Todo esto demuestra que en Belarús, tanto en la legislación como en la práctica, existen todas las posibilidades de realizar un trabajo independiente y productivo en defensa de los intereses de los trabajadores. No obstante, tenemos que admitir que en la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se adoptó una resolución en virtud del artículo 33 en relación con Belarús.

Lamentamos profundamente que la OIT no haya tenido en cuenta las pruebas documentales de la situación en nuestro país y siga adelante con un argumento que solo busca perjudicar y dañar a los trabajadores de Belarús. Estos han firmado una carta abierta dirigida a la OIT en la que piden que se deje de presionar al país, tanto a los empleadores como a los trabajadores de Belarús. Se han enviado más de mil vídeos en los que se habla con total sinceridad de la situación en el país y se da una imagen clara de la misma. Lamentablemente, hasta la fecha no hemos recibido ninguna respuesta de la OIT y vemos que esta sigue escuchando a quienes pretenden, de hecho, perjudicar a la gente de nuestro país, a los trabajadores de nuestro país, a sus familias y a sus hijos. Hoy, por cuarto año consecutivo, vemos que la OIT baila al son de quienes aplican sanciones ilegales contra nuestro país. Son los representantes de esos países los que han arrastrado a la OIT a esta situación en la que se trabaja en contra de los intereses de los trabajadores de Belarús. Vemos lo sofisticados que son en lo que hacen. Ocultan deliberadamente información sobre el hecho de que muchos países no apoyan lo que están haciendo. Vemos el tipo de esfuerzos que se realizan para decir que no podemos hablar en nombre de los sindicatos de Belarús. Intentan impedir que hablemos alto y claro para defender nuestros intereses legítimos. Seamos sinceros. Hoy tenemos representantes de países occidentales que, en esencia, están dando una sola elección a los países en desarrollo. O estás de acuerdo con nosotros o te conviertes en el próximo blanco de ataques y acoso. Los sindicatos que no están de acuerdo con ellos son, de alguna manera, un tipo de sindicatos equivocado. ¿Es eso democracia? Las decisiones y la posición sobre Belarús son contrarias a los principios que sustentan la labor de esta Organización. Las sanciones y las restricciones perjudican a todos los trabajadores. También destruyen la estabilidad económica. Crean condiciones injustas y desiguales. Vulneran los derechos de los

trabajadores, y así lo demuestra la experiencia de muchos países que han sufrido sanciones y restricciones ilegales. Pido a todos los presentes que sean justos y equitativos y que actúen de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la OIT. La OIT debe proteger los intereses de los trabajadores de todos los países. No tiene derecho a actuar siguiendo las instrucciones políticas de un determinado grupo de países. Su tarea es preservar y defender los derechos laborales y preservar los derechos de los trabajadores. Tras la adopción de la resolución en virtud del artículo 33 en relación con Belarús, nuestra situación se ha discutido en dos ocasiones en el Consejo de Administración, y se han planteado muchas cuestiones, pero una cosa que ha quedado muy clara es que la FTUB está dispuesta a cooperar con la OIT sobre la base de los principios del respeto mutuo y teniendo claramente en cuenta los intereses nacionales de la República de Belarús. Pido a la Comisión que dé el primer paso para que esto se haga realidad y que en sus conclusiones incluya una recomendación en este sentido para presentarla al Consejo de Administración. Solicito a todos los presentes que apoyen hoy a la República de Belarús.

Miembro gubernamental, Bélgica - Hablando en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania**, países candidatos, e **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, y en especial los derechos laborales. Fomentamos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la Organización en la elaboración y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

Lamentamos profundamente el incumplimiento persistente por parte de las autoridades bielorrusas de las obligaciones contraídas en lo relativo a los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. Ha transcurrido un año desde la adopción de la resolución sobre las medidas recomendadas en virtud del artículo 33 en la reunión de la Conferencia. Sin embargo, las autoridades no han tomado iniciativa alguna para reanudar el proceso de aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004. Una vez más, pedimos a Belarús que tome todas las medidas necesarias para cumplir las obligaciones a las que se comprometió en tanto que miembro de la OIT y al ratificar voluntariamente la mayoría de los convenios fundamentales de la OIT.

Desde las elecciones presidenciales de 2020, seguidas recientemente por las elecciones parlamentarias y locales, ninguna de las cuales ha sido libre ni justa, observamos un deterioro pronunciado y continuo de la situación de los derechos humanos, y en particular graves infracciones de los derechos laborales, sobre todo de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. La situación ha empeorado aún más desde la participación de Belarús en la guerra de agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania. Condenamos enérgicamente las continuas campañas de persecución e intimidación contra sindicalistas independientes, organizaciones de la sociedad civil, fuerzas democráticas de la oposición y todos los demás segmentos de la sociedad bielorrusa. Seguimos profundamente preocupados por las detenciones y privaciones de la libertad arbitrarias de dirigentes y miembros sindicales por celebrar o participar en asambleas pacíficas o por ejercer otras libertades civiles en el marco de sus actividades sindicales legítimas.

Dada la gravedad de la situación, la Unión Europea ha impuesto siete rondas sucesivas de sanciones desde 2020, entre otras cosas, para hacer frente al nivel sin precedentes de represión, y especialmente a las violaciones de los derechos laborales.

Agradecemos a la Oficina la organización de la mesa redonda de alto nivel para debatir la libertad sindical en Belarús, en consonancia con el plan de acción adoptado por el Consejo de Administración. Este evento arrojó más luz sobre el uso desproporcionado e ilegítimo de la violencia, las multas, las detenciones, las privaciones de libertad y la negación de un juicio justo que se ejerce contra los sindicalistas y los defensores de los derechos humanos. Animamos a que se sigan coordinando los esfuerzos para avanzar en la plena aplicación de la resolución adoptada por la Conferencia.

Instamos encarecidamente a Belarús a que reciba con carácter urgente una misión tripartita de la OIT para recabar información sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y las posteriores recomendaciones de los órganos de control de la OIT. Esta misión debe poder visitar a los dirigentes y activistas sindicales independientes que se encuentren en prisión o privados de libertad. Asimismo, pedimos a Belarús que colabore en lo relativo al nombramiento de un representante especial de la OIT.

La Unión Europea deplora la disolución de los sindicatos independientes, que socava la legitimidad de las instituciones de diálogo social. Reiteramos nuestro llamamiento a las autoridades para que abandonen su política de destrucción del movimiento sindical independiente. Lamentamos que el Tribunal Supremo haya rechazado las denuncias presentadas por los sindicatos libres en relación con su liquidación y la falta de imparcialidad e independencia del sistema judicial.

Deploramos que los presos políticos sigan encarcelados en condiciones horribles y expresamos nuestra honda preocupación por los numerosos casos de muertes de detenidos que nos comunican. Instamos a las autoridades a que respeten, protejan y cumplan los derechos humanos y pedimos la liberación inmediata e incondicional de todos los presos políticos, incluidos los sindicalistas, y su rehabilitación efectiva. Lamentamos que, incluso después de haber sido liberados, los sindicalistas sigan figurando en listas negras y continúen siendo objeto de acusaciones y persecución.

En especial, nos preocupan las condiciones de encarcelamiento de varios presos políticos, entre ellos el Sr. Yarashuk, miembro del Consejo de Administración, el Sr. Berasneu, dirigente sindical independiente, y la activista sindical Sra. Palina Sharenda-Panasiuk. Hacemos un llamamiento a las autoridades bielorrusas responsables para que defiendan los principios humanitarios, proporcionen la atención médica necesaria a tiempo y se abstengan de cualquier acción que pueda deteriorar aún más la situación.

Apoyamos firmemente el reiterado llamamiento de la Comisión de Expertos a las autoridades de Belarús para que modifiquen una serie de disposiciones legales que restringen o criminalizan el ejercicio de los derechos civiles y sindicales.

Reafirmamos nuestro firme apoyo a la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT y adoptaremos las medidas necesarias en consonancia con la resolución adoptada por la Conferencia en 2023.

La Unión Europea y sus Estados miembros se han comprometido a colaborar con la OIT y sus mandantes para garantizar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta por parte de las autoridades de Belarús.

Miembro gubernamental, Suecia - Tengo el honor de hablar en nombre de **Dinamarca, Estonia, Finlandia, Islandia, Letonia, Lituania, Noruega, Polonia y Suecia**. Suscribimos la declaración realizada en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros.

Nuestros países reiteran su firme apoyo a la OIT en su indispensable función de desarrollar, promover y controlar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas.

Lamentamos profundamente la persistente negativa de las autoridades de Belarús a respetar los convenios fundamentales de la OIT, incluidos los Convenios núms. 87 y 98, que ratificaron voluntariamente.

Observamos con gran pesar que desde la adopción el año pasado de la resolución relativa a la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT, y a pesar de los continuos intentos de los órganos de control de la OIT por recabar su colaboración, la situación de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, en Belarús, ha seguido deteriorándose.

Seguimos profundamente preocupados por los más de 1 400 presos políticos que las autoridades de Belarús mantienen recluidos por participar en reuniones pacíficas o ejercer sus derechos humanos. Muchos son dirigentes y activistas sindicales.

Las autoridades están ampliando el control sobre diversos tipos de grupos profesionales. En el sector privado, obligan a los propietarios y directores de empresas a controlar a sus empleados en términos de lealtad al régimen. En el sector público, los empleados reciben un manual del KGB sobre cómo comportarse para evitar incurrir en prácticas de extremismo.

Nuestros países también están preocupados por la decisión de las autoridades de Belarús de no renovar los pasaportes de sus ciudadanos en el extranjero, como ha denunciado también la CSI. Esta práctica pretende obligarles a regresar a Belarús y a enfrentarse a posibles persecuciones, en violación de sus derechos humanos.

Como reconoce la Comisión de Expertos, las autoridades de Belarús, una vez más, se limitan a reiterar la información que ya habían facilitado anteriormente y sostienen que la Comisión de Expertos malinterpreta o interpreta erróneamente la situación sobre el terreno. Pretenden que creamos que en su país se respetan los derechos laborales, que los presos cumplen condenas merecidas y que la población goza de plena libertad sindical y del derecho de sindicación. Al mismo tiempo, se niegan a recibir a una misión tripartita de la OIT, no facilitan copias de las decisiones judiciales tal y como solicitó la Comisión de Expertos y siguen disolviendo las organizaciones sindicales independientes.

Reafirmamos nuestro firme apoyo a la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT y apoyamos un seguimiento eficaz de la resolución de la reunión de la Conferencia de 2023.

Exigimos la plena transparencia sobre los procesos judiciales con todos los visos de ser casos políticos. Todos los dirigentes y miembros sindicales detenidos por el mero hecho de ejercer sus derechos humanos deben ser puestos inmediatamente en libertad. También esperamos que las autoridades de Belarús permitan las visitas a los dirigentes y activistas sindicales independientes encarcelados o detenidos.

Instamos a Belarús a que cese inmediata e incondicionalmente su ayuda a la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania, que ha estado afectando gravemente a las vidas y medios de subsistencia de los ucranianos, incluidos los trabajadores, los empleadores y sus familias.

Agradecemos a la Oficina su colaboración coordinada con las organizaciones internacionales pertinentes y los titulares de mandato de procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en particular, por haber organizado la mesa redonda de alto nivel para debatir la grave situación de los derechos sindicales en Belarús. También elogiamos los continuados esfuerzos del Director General por acceder a los sindicalistas detenidos y comprobar sus condiciones de detención y reclusión y su bienestar.

Para concluir, hacemos extensivo nuestro agradecimiento a los mandantes de la OIT y a las instituciones internacionales por aplicar medidas de conformidad con la resolución de la reunión de la Conferencia de 2023. Asimismo, instamos a aquellos que aún no lo hayan hecho a que adopten las medidas apropiadas en consonancia con la resolución, tal como se les ha solicitado. Seguimos apoyando la celebración de una sesión especial de esta Comisión con el fin de debatir la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 por parte de Belarús y la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, mientras no se demuestre que este Estado Miembro ha cumplido sus obligaciones.

Miembro gubernamental, Canadá - Hablo en nombre de los Gobiernos de **Australia**, el **Japón**, el **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte** y el **Canadá**. Agradecemos a la Comisión de Expertos sus observaciones más recientes sobre la situación en Belarús, y tomamos nota de la información facilitada por escrito por parte de las autoridades de este país a la Comisión, el 17 de mayo de 2024, sobre su aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. También damos las gracias al Director General por su Informe para informar a esta Comisión de los últimos acontecimientos y a la Oficina por organizar la mesa redonda de alto nivel, el 28 de mayo de 2024, para debatir la libertad sindical en Belarús con la participación de tres relatoras especiales de la ONU.

El caso de Belarús ha sido seguido de cerca por la OIT desde hace muchos años, y creemos que la resolución adoptada por la Conferencia en 2023 en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT fue un paso crucial destinado a hacer realidad la justicia social en Belarús, dado el desprecio que muestran las autoridades de este país hacia los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo, la Constitución de la OIT y su sistema de control desde hace tantos años.

Las constantes violaciones y abusos persistentes y generalizados de los derechos humanos y laborales contra los trabajadores y sindicalistas por ejercer sus derechos fundamentales en el trabajo están bien documentados y ampliamente reconocidos. Seguimos profundamente preocupados por los continuos informes del BKDP, de los Relatores Especiales de las Naciones Unidas y otros, sobre la represión masiva y las acciones penales emprendidas contra los trabajadores por ejercer sus derechos laborales fundamentales, y sobre los dirigentes y activistas sindicales que han sido sometidos a tratos crueles e inhumanos en las cárceles bielorrusas.

También nos preocupan los informes sobre la práctica generalizada de afiliación forzosa a sindicatos dirigidos por el Gobierno que no son independientes.

A pesar de las abrumadoras pruebas de lo contrario, las autoridades bielorrusas siguen negando sistemáticamente cualquier violación de los Convenios núms. 87 y 98, y mantienen que se han aplicado las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004. Deploramos el hecho de que las autoridades bielorrusas sigan negándose a aceptar una misión tripartita de la OIT para observar y evaluar las medidas adoptadas con miras a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, así como para visitar a los sindicalistas detenidos y encarcelados con objeto de evaluar su salud y bienestar, a pesar de las reiteradas recomendaciones en contrario de los órganos de control de la OIT y de las peticiones del Director General. Es imperativo que las autoridades de Belarús cooperen realmente con la OIT para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control de la OIT. Para ello, instamos a las autoridades bielorrusas a que, sin más demora, procedan del modo siguiente.

En primer lugar, que liberen a los sindicalistas que permanecen detenidos por participar en reuniones pacíficas o ejercer su derecho fundamental de libertad sindical, incluido el

Sr. Yarashuk, miembro del Consejo de Administración de la OIT, y que retiren todos los cargos relacionados.

En segundo lugar, que acepten con carácter de urgencia una misión tripartita de la OIT con el fin de evaluar de forma independiente el estado de aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y las posteriores recomendaciones de los órganos de control de la OIT, incluida una visita a los dirigentes y activistas sindicales independientes encarcelados o detenidos.

En tercer lugar, que colaboren con la OIT en relación con el nombramiento de un representante especial del Director General para supervisar todas las acciones en Belarús relacionadas con la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control de la OIT.

Por último, animamos a todos los mandantes de la OIT a que sigan adoptando todas las medidas posibles, de conformidad con la resolución de la Conferencia de 2023, con miras a que Belarús cumpla las obligaciones que le incumben en virtud de la Constitución de la OIT y los Convenios núms. 87 y 98.

Miembro gubernamental, Cuba - Agradecemos al Gobierno de Belarús por la información actualizada que ha presentado esta mañana. Es importante destacar la voluntad de diálogo respetuoso y cooperación con los interlocutores sociales y la OIT por parte de las autoridades del país, lo cual ha resaltado el Gobierno en varias comunicaciones incluyendo esta mañana.

Las alegaciones sobre una falta absoluta de avances en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta por parte de Belarús o falta de progreso como se ha mencionado son totalmente infundadas y no se corresponden con la realidad. La propia Oficina ha proporcionado información sobre medidas adoptadas por el Gobierno de Belarús en relación con un número de recomendaciones y el avance alcanzado por dichas medidas, por supuesto, en el marco del ordenamiento jurídico del país.

Es un hecho y está a la luz de todos que la implementación de las recomendaciones de la comisión de encuesta por Belarús avanza de manera constante. Esto ha sido notado incluso, por órganos de control de la Organización.

El Gobierno de Belarús ha demostrado que está dispuesto a trabajar con la Oficina en las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados, e incluso ha invitado a expertos de la OIT a participar en procesos internos; sin embargo, las motivaciones políticas continúan impactando negativamente estos asuntos. Esta misma mañana hemos vuelto a escuchar alegaciones políticas ajenas totalmente al mundo del trabajo.

Reiteramos que resulta preocupante que las respuestas de los Gobiernos a los mecanismos de control de la OIT no se analicen debidamente ni en igualdad de condiciones con las alegaciones de los interlocutores sociales. La línea entre los asuntos sindicales y las cuestiones de naturaleza política parecería ser, con frecuencia, irrelevante para los órganos de control. El enfoque que debería primar con respecto a Belarús es el de la cooperación y el trabajo conjunto acordado mutuamente, en lugar de un enfoque punitivo y de coacción.

Reafirmamos también, que es imprescindible en cualquier foro o contexto, respetar plenamente la soberanía y la autodeterminación de los Estados Miembros. Esa es la base para que cualquier Gobierno pueda honrar los compromisos asumidos. En el análisis de cualquier caso todos debemos privilegiar la vía de las negociaciones, el diálogo respetuoso, la asistencia, la búsqueda del consenso y la cooperación, en lugar de promover la confrontación.

Finalizo reafirmando la importancia del apego al diálogo tripartito, la búsqueda del consenso y el consentimiento del país concernido que constituyen elementos fundamentales para lograr cualquier avance.

Miembro trabajador, China - Los sindicatos chinos han señalado que Belarús ha realizado progresos constantes en ámbitos pertinentes. La FPB es una organización legítima que representan a 4 millones de trabajadores de todos los sectores del país y, tal como acaban de mencionar los delegados de los trabajadores en Belarús, existen más de 24 000 organizaciones de base y se han concluido más de 18 000 convenios colectivos, y su contenido se ha puesto en práctica, lo cual es muy importante.

Todos estos convenios colectivos han proporcionado garantías de que se facilitará a los trabajadores un salario digno, condiciones de trabajo seguras y relaciones de trabajo estables. Además, los sindicatos de Belarús tienen la oportunidad de participar en la elaboración de leyes relativas a los derechos de los trabajadores, e influyen en las políticas de empleo del país. Creemos que la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT contra Belarús puede tener un impacto negativo en la economía del país y empeorar la situación de los trabajadores del país y sus familias. Por consiguiente, debemos tomar todo en consideración en este momento. Insto a la Comisión a que adopte un enfoque integral de la cuestión de Belarús y quiero poner de relieve la importancia que esto reviste.

Miembro gubernamental, Argelia - Hemos escuchado atentamente la declaración del Gobierno de Belarús, que indica que ha tenido debidamente en cuenta las recomendaciones que figuran en el informe de la comisión de encuesta establecida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT.

Argelia se felicita de la buena voluntad y el compromiso constantes del Gobierno de Belarús de cumplir sus obligaciones internacionales. Saludamos también las medidas positivas y significativas adoptadas por el Gobierno de Belarús, en particular teniendo en cuenta las recomendaciones de la comisión de encuesta. Hemos tomado nota de los esfuerzos desplegados por el Gobierno, el cual ya ha aplicado casi todas las recomendaciones, y se han realizado progresos en lo que respecta a las demás recomendaciones pendientes de aplicación.

Argelia considera que los argumentos esgrimidos por el Gobierno son encomiables, y se alienta al Gobierno de Belarús a proseguir sus esfuerzos y a colaborar con la Oficina a fin de aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. Tenemos la impresión de que la situación es positiva, en particular con las facilidades concedidas para el registro de organizaciones sindicales, las medidas previstas necesarias para la protección de los derechos sindicales y la lucha contra todas las formas de discriminación antisindical.

Miembro gubernamental, Azerbaiyán - Hemos acogido con agrado la información comunicada por el Gobierno de Belarús y saludamos sus esfuerzos por elaborar normas en el ámbito de las relaciones sociales y laborales. Encomiamos la voluntad de las autoridades de Belarús de seguir cooperando de una manera constructiva con la OIT y la Comisión, a fin de evitar la politización en su colaboración con Belarús, lo cual podría dar lugar ulteriormente a una tendencia negativa y sin precedentes en la Organización.

Miembro gubernamental, República Democrática Popular Lao - Al principio, la República Democrática Popular Lao toma nota del informe elaborado por la Comisión de Asuntos Generales, y expresa su sincero agradecimiento a Belarús por la información completa actualizada sobre la cooperación y la labor conexas de la OIT en Belarús.

Mi delegación encomia a Belarús por sus continuos esfuerzos para cumplir sus obligaciones en relación con los convenios y los mecanismos conexos de la OIT, en particular la aplicación de las decisiones y recomendaciones adoptadas durante las reuniones anteriores del Consejo de Administración y de la Conferencia; el hecho de que el Gobierno haya garantizado a sus ciudadanos el derecho a trabajar, especialmente a los grupos de la población más vulnerables y marginados; la organización exitosa de los principales órganos tripartitos de concertación social, y la realización de campañas de sensibilización acerca de la labor de la OIT y de las iniciativas que ha emprendido en todo el país.

La República Democrática Popular Lao reitera que las medidas coercitivas unilaterales contra cualquier Estado Miembro de la OIT son improductivas y no son un camino a seguir efectivo. Subrayamos que la labor de la OIT y de sus mecanismos debería llevarse a cabo a través de un diálogo y una cooperación genuinos, con el consentimiento del país interesado, promoviendo el intercambio de mejores prácticas y reforzando la capacidad y la asistencia técnica de acuerdo con las necesidades y las prioridades del país.

Miembro trabajador, Eritrea - Los Convenios núms. 87 y 98 son convenios fundamentales y los Estados Miembros no deben escatimar esfuerzos para aplicarlos. El caso presentado contra la República de Belarús en la 111.^a reunión de la Conferencia pretende abordar el incumplimiento por el Gobierno de Belarús de estos convenios. Además, apoyándose en la recomendación del Consejo de Administración de la OIT, la 111.^a reunión de la Conferencia aprobó una resolución, en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, relativa a la República de Belarús, y propuso a los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores que reevaluaran cualquier relación con Belarús. La Confederación Nacional de Trabajadores de Eritrea (NCEW) se opone a esta medida y aboga por intensificar el diálogo con miras a evaluar la presunta violación y crear un entorno que propicie el diálogo social, el cual, a nuestro juicio, como trabajadores, será una herramienta eficaz para la mitigación. Además, la NCEW cree que el caso presentado contra la República de Belarús tiene una motivación de carácter político. Cuando se planteó el caso contra la República de Belarús, entablamos una discusión con el sindicato de Belarús y recopilamos información importante sobre el movimiento sindical en Belarús. Las leyes actuales laborales en Belarús han proporcionado un entorno favorable para que la FPB redoble sus esfuerzos de sindicación y organización. Como consecuencia, el número de sindicatos ha aumentado a 24 000, y el de convenios colectivos a 18 000. La FPB ha logrado una tasa de sindicación de 4 millones de afiliados, lo que demuestra el derecho a sindicarse y afiliarse y a participar en la negociación colectiva. Solo en 2023 se crearon 1 300 nuevos sindicatos. En 2015 se establecieron en total unas 10 000 organizaciones. Así pues, la NCEW aboga por un diálogo social abierto y auténtico, a fin de mejorar las condiciones de los trabajadores en todos los aspectos. La NCEW cree que deberían aplicarse las normas de la OIT para mejorar las condiciones de los trabajadores a nivel bipartito y tripartito. Los progresos realizados por la FPB en los últimos años indican una tendencia positiva hacia la consecución de la justicia social. Por consiguiente, instamos a que se entable un diálogo honesto con la República de Belarús y a que se le preste apoyo.

Miembro gubernamental, Colombia - De acuerdo con la opinión consultiva núm. 27 de 2021 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos «La libertad sindical y la libertad de asociación son derechos humanos fundamentales que, junto con el derecho de negociación colectiva, reunión y huelga forman el núcleo básico para proteger y promover el derecho al trabajo y a sus condiciones justas y satisfactorias [...]».

Colombia también vivió por años los embates de la violencia y la represión antisindical, que causaron no solo el debilitamiento de las organizaciones sindicales, sino también la pérdida de vida de más de 1 200 líderes sociales y sindicales asesinados entre 2015 y 2021,

hechos que tanto líderes sindicales, como defensores de derechos humanos del país denunciemos por años ante distintos organismos internacionales.

Hoy Colombia ha transitado a un Gobierno de cambio que respeta las libertades sindicales y propugna una reforma laboral que permita armonizar nuestra normatividad con las recomendaciones que por años los distintos órganos de control normativo de la OIT han hecho al país en materia sindical, negociación colectiva y derecho de huelga.

Colombia ha vivido la crudeza de la represión antisindical, por eso y por la solidaridad internacional que caracteriza a nuestro Gobierno, nos solidarizamos con el pueblo de Belarús, con sus trabajadores, trabajadoras y las organizaciones sindicales, ante la situación que ha venido viviendo a lo largo de este tiempo. Rechazamos cualquier acto de violencia, detención o represión que se pueda realizar y apoyamos la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús de junio de 2023.

Nuestro Gobierno comparte la profunda preocupación expresada por la Comisión de Expertos en relación con la lista de 47 dirigentes y activistas sindicales actualmente detenidos o cuya libertad de circulación está restringida, transmitida por el Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús.

Hacemos un respetuoso llamado al diálogo social tripartito, al respeto de las libertades civiles, a la protección y a la garantía de la libertad sindical con la que nos hemos comprometido los mandantes de la OIT.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Agradezco al representante de Belarús su presentación. Hemos leído detenidamente la detallada información complementaria presentada por el Gobierno de Belarús. A lo largo de los años, el Gobierno de Belarús ha adoptado medidas concretas para simplificar y optimizar aún más los procedimientos de registro de los sindicatos y también ha organizado programas de formación con la OIT. Ha reactivado el comité tripartito, celebrado una serie de seminarios y organizado varias consultas tripartitas. En los últimos años, Belarús ha sido testigo de la reducción progresiva del desempleo y de un aumento constante de los niveles de ingresos, lo que ha merecería el pleno reconocimiento y la valoración de la Comisión. Observamos que el Gobierno de Belarús ha abordado y aplicado seriamente la mayoría de las 12 recomendaciones de la comisión de encuesta. Este avance refleja sus esfuerzos y progresos y su postura proactiva, en cooperación con la OIT, por lo que expresamos nuestro reconocimiento.

Sobre este caso, China mantiene una postura coherente con un organismo especializado de las Naciones Unidas y única organización internacional tripartita. La OIT y su Secretaría tienen como misión principal servir a los Estados Miembros, en lugar de sancionar. El mecanismo de control es de carácter técnico y tiene por objeto asistir a los Estados Miembros en un mejor cumplimiento de sus obligaciones, en lugar de infligir daños a los derechos e intereses de sus trabajadores y empleadores mediante sanciones.

Desde la Constitución de la OIT hasta la Declaración de Filadelfia y desde la Declaración de 1998 y la Declaración de 2008 hasta la Declaración del Centenario, todos estos documentos abogan por el progreso de la justicia. Volvemos a señalar que, invocar el artículo 33 de la Constitución para imponer sanciones a Belarús ya ha perjudicado y seguirá perjudicando los derechos e intereses reales de los trabajadores y empleadores y afectará gravemente al desarrollo económico y social del país. Nos oponemos firmemente al uso de medidas tan extremas contra un Estado Miembro que está cumpliendo con sus obligaciones. El mecanismo

no debe dejarse llevar por influencias políticas; la politización e instrumentalización de este mecanismo dañaría gravemente la credibilidad de la OIT.

En cualquier Estado de derecho, la transgresión de la ley por cualquier individuo—independientemente de su situación— debe tener consecuencias legales.

Instamos a la Comisión y a los mandantes de la OIT a considerar la posición y la información proporcionada por el Gobierno de Belarús, a respetar su soberanía y a abstenerse de interferir en sus asuntos internos. Alentamos a la Oficina a abordar este caso de forma objetiva, activa y constructiva, y a salvaguardar los progresos reales y los intereses de los trabajadores y empleadores, impulsando, así, su desarrollo económico y social.

Miembro trabajador, Países Bajos - Hablo también en nombre de las delegaciones de los trabajadores de Alemania y Suiza. El Gobierno de Belarús declara aquí reiteradamente que en Belarús no hay presos políticos. Los sindicalistas condenados son considerados delincuentes comunes. Pero la Comisión y la comunidad internacional saben muy bien que esto no es cierto. En este momento hay al menos 41 sindicalistas encarcelados. Como presos políticos, las condiciones de encarcelamiento de estos sindicalistas en Belarús son extremadamente duras en comparación con las de los «delincuentes comunes».

En primer lugar, el Estado los marca con una etiqueta amarilla cosida en sus uniformes carcelarios.

Las administraciones penitenciarias crean artificialmente las condiciones para poder condenar a los sindicalistas a sanciones disciplinarias por simples infracciones menores, como un botón abierto, una cama mal hecha, etc. Estas sanciones pueden ser de varios tipos: supresión del derecho a recibir paquetes o visitas, retención en régimen de aislamiento, cambio a otro régimen penitenciario.

Solo quiero explicarles lo que significa el régimen de aislamiento en Belarús. Son celdas minúsculas con temperaturas extremadamente bajas en invierno, altas en verano y unos niveles de humedad elevadísimos. No hay colchones ni sábanas. No se permiten los objetos personales, ni los paseos ni tampoco recibir correspondencia.

Existen muchos tipos de medidas disciplinarias, pero su objetivo es el mismo: destruir la dignidad humana y hacer insoportable la vida de nuestros hermanos y hermanas en prisión.

Un ejemplo importante cuyo nombre ya se ha mencionado: el Sr. Yarashuk, Presidente del BKDP, Vicepresidente de la CSI, miembro del Consejo de Administración de la OIT. Su persecución se ha visto agravada por un cambio ilícito del régimen penitenciario de «ordinario» a «estricto» y fue trasladado a prisión en noviembre de 2023. El cambio de régimen penitenciario es la sanción más dura.

Las consecuencias de dicho cambio son las siguientes:

- la compra mensual de alimentos y artículos de primera necesidad se limita a una unidad básica (unos 11 euros);
- se permite una visita breve al año (de cuatro horas en presencia de un funcionario de prisiones);
- se permite recibir un paquete o bulto al año;
- el paseo diario se limita a una hora.

Si tuviera tiempo podría dar más ejemplos de abusos contra otros sindicalistas encarcelados, como, por ejemplo:

- el Sr. Artsiom Zharnak, Presidente del SPM de la Fábrica de Automóviles de Minsk (MAZ).
- el Sr. Aliaksandr Mishuk, Vicepresidente del BNP.
- el Sr. Aliaksandr Kapshul, abogado laboralista del BNP.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Federación de Rusia** - Compartimos plenamente la evaluación de la situación que ha facilitado aquí el distinguido representante del Gobierno de Belarús en relación con la sesión especial. La posición rusa en relación con las medidas adoptadas contra Belarús es bien conocida. La hemos manifestado en repetidas ocasiones y, de hecho, explicamos estos puntos de vista en la 111.ª reunión de la Conferencia y también en muchas otras reuniones del Consejo de Administración. No dispongo ahora de mucho tiempo, por lo que me limitaré a destacar los puntos clave.

Si nos fijamos en la resolución que se adoptó en la 111.ª reunión, es decir, la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús, se trata de unas decisiones discriminatorias y abiertamente politizadas. De hecho, en un corto periodo de tiempo, hemos observado que el Gobierno de Belarús ha podido avanzar en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y sacar provecho de su cooperación de larga data. Durante años, los representantes de la OIT han elogiado las medidas adoptadas por el Gobierno y, a día de hoy, la mayoría de las recomendaciones de la comisión de encuesta han sido atendidas. En estas condiciones, sencillamente, no hay base alguna para la adopción de cualquier tipo de sanciones con respecto a la conformidad con el artículo 33, ya que el Gobierno ha demostrado que está dispuesto a colaborar de manera constructiva con la OIT sobre estas cuestiones.

Los alegatos formulados contra Belarús, según los cuales acosa a los representantes sindicales y atenta contra la libertad sindical y otros derechos, se basan únicamente en información proporcionada por el BKDP.

Esta estructura ha sido disuelta por decisión del Tribunal Supremo de Belarús. No tiene derecho a operar en Belarús; no representa a los trabajadores de Belarús. Así pues, ahora observamos que se ha convertido en una organización política que pretende, de hecho, operar de forma contraria a los intereses del actual Estado de Belarús.

Por lo tanto, consideramos que la decisión de 2022 fue una decisión puramente política que pretendía presionar al Gobierno de Belarús como consecuencia de las acciones y los acontecimientos políticos que se produjeron en el país.

Nos oponemos categóricamente a la politización del trabajo de la OIT y, por lo tanto, nos oponemos al plan de acción para dar cumplimiento a la resolución adoptada en la 111.ª reunión de la Conferencia relativa al artículo 33.

En especial, observamos que tanto la sesión especial de hoy como la mesa redonda que tuvo lugar la semana pasada no son más que un intento de presionar políticamente a Belarús una vez más.

Por lo tanto, rechazamos categóricamente las medidas adoptadas contra Belarús, utilizadas como pretexto para esta sesión especial, y pedimos que se vote cualquier decisión que se adopte al respecto.

Miembro trabajadora, Japón - Un año después de que la Conferencia adoptara una resolución acerca de Belarús, muy a nuestro pesar, no vemos ningún progreso. Es más, observamos que ha proseguido la represión contra trabajadores, activistas y dirigentes de sindicatos independientes. Por ejemplo, en agosto de 2023, se detuvo a la Sra. Volha Brytsikava, dirigente del BNP en la refinería de petróleo Naftan. Fue condenada a tres años de prisión en un juicio celebrado a puerta cerrada en marzo de 2024, y se ha abierto una nueva causa penal por la que se enfrenta a hasta seis años más de prisión.

Al Sr. Yarashuk lo trasladaron a un régimen celular, lo que empeoró considerablemente sus condiciones y afectó a su salud. Empezó a tener problemas de tensión arterial. En ese momento, se produjeron detenciones masivas en centros de trabajo de Navapolatsk, Lida, Mozyr, Hrodna, Minsk y otras ciudades de Belarús. Sabemos que se detuvo a 150 personas. A muchas de ellas se las ha multado, encarcelado y despedido sin la posibilidad de encontrar empleo en otra empresa estatal.

La puesta en libertad no significa el fin de la persecución. Los activistas tienen que presentarse todos los días ante la policía para ser controlados y se restringen sus derechos de viaje y trabajo, ya que siguen marcados por el estigma de «extremistas». A algunos de ellos se los amenaza con ser objeto de nuevos procedimientos penales. Toda actividad en nombre de sindicatos independientes puede ser objeto de sanciones penales. Como resultado, las actividades de sindicatos independientes se equiparan a actividades delictivas, lo que demuestra que el derecho a la libre actividad sindical es inexistente. Los sindicatos de Belarús actuales no cumplen los criterios de independencia y democracia. Forman parte de un sistema dictatorial y no puede considerarse que representen a los trabajadores bielorrusos.

A pesar de la falta de voluntad del Estado de Belarús de aceptar las propuestas constructivas de la Oficina Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración, debemos seguir buscando formas de aplicar plenamente la resolución de la OIT para normalizar la situación en Belarús.

Reiteramos nuestra solicitud de enviar una misión tripartita a Belarús para acceder a los sindicalistas encarcelados, lograr su liberación y conseguir que vuelvan a existir sindicatos independientes en el país.

Esta grave infracción de derechos fundamentales, como son la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva en virtud de los Convenios núms. 87 y 98, no es solo un problema que afecte a Belarús o a Europa, sino a todos los trabajadores del mundo. Por ello, la Confederación Japonesa de Sindicatos (JTUC-RENGO) está muy preocupada por esta cuestión.

Deseamos y pedimos sinceramente que el Gobierno de Belarús cambie de actitud y acepte nuestras peticiones para que los trabajadores de Belarús puedan disfrutar de sus derechos fundamentales.

Miembro trabajadora, Suecia - Hablo en nombre de los sindicatos nórdicos de Suecia, Finlandia, Noruega, Dinamarca e Islandia.

Una vez que uno ha cumplido su condena, ha pagado su deuda con la sociedad. Se trata de un principio básico del Estado de derecho. Aunque no es así en Belarús, y menos aún si eres un sindicalista bielorruso condenado injustamente.

Conocí a un compañero sindicalista de Belarús que se había escapado de allí. Después de cumplir una condena de varios años de prisión, en terribles condiciones, pensaba que una vez fuera de la cárcel podría reanudar su vida, pero no. Lo estigmatizaron tachándolo de extremista, lo que le impidió seguir ejerciendo su profesión. Había muy pocos trabajos a los que pudiera

aspirar. Cualquier empleador se arriesgaba a sufrir represalias del Estado. Necesitaba el permiso de la policía para salir de su ciudad natal. La policía visitaba su casa a diario y se le ordenó presentarse una vez por semana en la comisaría local. Su cuenta bancaria estaba bajo vigilancia y no se le permitía acceder a servicios bancarios ordinarios como obtener una tarjeta de pago o un préstamo bancario. Cuando habló de sus dificultades a personas residentes fuera de Belarús, se abrió una nueva causa penal contra él. Consiguió escapar de Belarús y ahora vive en el exilio. Al marcharse de Belarús no solo dejó su casa y a sus amigos, sino también a sus ancianos padres, a los que probablemente nunca vuelva a ver. Quizá pueda regresar a casa, reencontrarse con sus amigos y retomar su profesión, pero solo si se produce un cambio en Belarús. Y nosotros, en esta sala, tenemos el poder de formar parte de ese cambio.

Belarús es un país donde no existen la democracia ni los derechos humanos básicos. Ser un sindicalista que ejerce su actividad en virtud del Convenio núm. 87 no te convierte en un extremista, sino en un ciudadano responsable, que trabaja por el bien de los demás.

Los sindicatos nórdicos hacen un llamamiento a los Estados Miembros para que proporcionen ayuda humanitaria a los sindicalistas forzados al exilio e instamos al Gobierno de Belarús a que reciba una misión tripartita de la OIT y a cumplir el Convenio núm. 87.

Miembro gubernamental, Turkmenistán - Turkmenistán da la bienvenida a la distinguida delegación de Belarús y expresa su gratitud por la información detallada proporcionada sobre la situación actual en relación con la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, así como por las recomendaciones al respecto de la comisión de encuesta. En primer lugar, nos gustaría destacar los esfuerzos realizados por el Gobierno de Belarús para promover el pleno empleo de la población, ofrecer ocupaciones, seguridad y protección, y garantizar unas condiciones de trabajo dignas y otra serie de normas fundamentales. Me gustaría resaltar las medidas adoptadas por el Gobierno de Belarús para mantener el diálogo con los interlocutores sociales: la reanudación de la labor del Consejo tripartito para la mejora de la legislación en el ámbito social y laboral en 2023 es uno de los ejemplos del compromiso del país con sus obligaciones. Turkmenistán también hace hincapié en la necesidad de entablar un diálogo con el Gobierno o los interlocutores sociales; la presión no puede ser la mejor manera de establecer una cooperación constructiva orientada a resultados positivos. En conclusión, Turkmenistán desea que el debate resulte fructífero para el Gobierno de Belarús.

Miembro trabajador, Reino Unido - Hablo en nombre de los trabajadores del Reino Unido, Estados Unidos y Francia. El cambiante mundo del trabajo es un desafío constante para los sindicatos, que deben seguir el ritmo de la transformación de los lugares de trabajo tradicionales, tanto para defender los derechos de los trabajadores como para llegar a ellos y organizarlos. Muchos movimientos sindicales, como los del Reino Unido, Estados Unidos y Francia, están desarrollando nuevos enfoques y utilizando todas las herramientas digitales disponibles para reducir la brecha entre trabajadores y lugares de trabajo, con el fin de organizar y representar más eficazmente a sus miembros, lo que quizá sea un ingrediente del bienvenido aumento de la afiliación sindical de este año en el Reino Unido.

Ahora bien, si se nos negara el derecho a utilizar la tecnología, se atacaría la esencia misma de nuestra capacidad para organizar y proteger a esos miembros. Peor aún si los trabajadores pudieran ser procesados por el mero hecho de leer lo que les decimos.

Tal es la situación en Belarús. Al igual que nosotros, los trabajadores de allí utilizan los medios de comunicación disponibles: redes sociales, medios de comunicación populares y bastante seguros, como Messenger, Telegram, Instagram, etc. En 2020, los sindicatos utilizaron con toda naturalidad esos canales como herramientas de organización para comunicarse con los trabajadores.

Sin embargo, posteriormente el Gobierno introdujo nuevas definiciones de «extremismo». Anteriormente utilizadas para reprimir el fundamentalismo religioso y el racismo, estas definiciones se transformaron bruscamente para abarcar una amplia gama de pensamientos y expresiones independientes, incluidos los ideales sindicales.

Naturalmente, dado que a través de todos los canales de comunicación mencionados a menudo se compartían artículos de los medios independientes prohibidos, los propios canales fueron considerados portadores de extremismo y, por tanto, a quienes los utilizaban, se los consideró extremistas.

Esto se utilizó para justificar, entre otras cosas: numerosas detenciones de dirigentes sindicales por motivos políticos; el cierre de sindicatos, como el Sindicato Independiente de Mineros y Trabajadores Químicos de Grodno Azot, Belarús; y la liquidación del Sindicato Independiente de Belarús (BNP) como presunto sindicato de extremistas implicado en actividades extremistas y que difundía material extremista.

Las fuentes de información de los sindicalistas de Belarús en el exilio (Salidarnast), dirigidas a los trabajadores de Belarús, fueron calificadas de material extremista, tras la reunión del Consejo de Administración de la OIT de marzo de 2024. Esto significa que, desde marzo, los trabajadores que lean estos materiales —y subrayo lo de «lean» y no necesariamente que actúen en consecuencia o que los compartan con otros— pueden ser objeto de detención administrativa. Simplemente por leer. Tal detención no se considera un buen motivo para ausentarse del trabajo. Esto da lugar al despido, con la categorización de no ser leal al Estado, lo que complica aún más la búsqueda de un nuevo empleo.

Sabemos que el acceso a los derechos consagrados en la OIT depende de la capacidad de comunicar esos derechos a los trabajadores. Los sindicatos deben tener libertad para explicar la libertad sindical, la negociación colectiva y otros derechos, sin temor a ser perseguidos. De lo contrario, no solo sufrirán los propios sindicalistas, sino también los trabajadores a los que se ha privado de información independiente y, en última instancia, de sus derechos.

El activismo sindical no es extremismo.

Miembro gubernamental, Kazajstán - La delegación kazaja desea dar las gracias al representante gubernamental de Belarús por su informe. Tomamos nota del compromiso del Gobierno de Belarús de aplicar los Convenios de la OIT y acogemos con satisfacción los progresos realizados por el Gobierno en respuesta a las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Saludamos la aplicación de una política de apoyo a los derechos de los trabajadores, así como de las medidas adoptadas a nivel nacional para desarrollar el diálogo social. Tomamos nota de la apertura del Gobierno para abordar las observaciones de los órganos de control de la OIT y animamos al Gobierno a seguir colaborando estrechamente con la OIT a este respecto. Creemos en la importancia del diálogo y la cooperación, consagrados en la Constitución de la OIT, y observamos que algunas de las medidas propuestas en virtud del artículo 33 con respecto a la reconsideración de las relaciones bilaterales con Belarús podrían considerarse contradictorias con el principio del diálogo social. Una vez aplicadas podrían tener un impacto negativo en el bienestar de la población de Belarús.

Al mismo tiempo, mi delegación anima al Gobierno de Belarús a abordar las preocupaciones expresadas hoy a través de un diálogo constructivo y mutuamente beneficioso con todos los actores.

Miembro trabajadora, Indonesia - Según la información actualizada presentada por el BKDP al Director General de la OIT, hay siete mujeres activistas y dirigentes de sindicatos independientes en prisiones bielorrusas, colonias penitenciarias y bajo arresto domiciliario. Entre ellas hay madres de niños pequeños, dirigentes sindicales, presidentas de sindicatos sectoriales de industrias químicas, médicas, contables. Si el Estado las llama extremistas, nosotros las llamamos presos políticos porque sabemos que el trabajo sindical no es extremismo.

Nuestras compañeras han sido condenadas a penas de prisión de entre 2 y 11 años por su trabajo sindical, por sus opiniones, por crear redes de trabajadores. La solidaridad y el apoyo internacional que les transmitimos les ayuda a ellas y a sus familias en estos momentos difíciles en los que el régimen las encarcela y quiere que el mundo se olvide de ellas y de sus nombres: Hanna Ablab, Volha Barushka, Hanna Karneyenka, Sviatlana Sakovich, Palina Sharenda-Panasiuk, Halina Smirnova y Volha Brytsikava.

Nuestra hermana Volha Brytsikava es presidenta del Sindicato Independiente de Mineros y Trabajadores Químicos de la Refinería de Petróleo NAFTAN. En 2022, Volha fue detenida y encarcelada por su postura antibelicista. Durante su estancia en prisión, fue condenada cinco veces a 15 días de cárcel cada vez.

Tras ser liberada, Volha siguió ayudando a sus compañeros. Y cuando se disolvieron todos los sindicatos independientes, ella fue una de las pocas dirigentes sindicales que no abandonaron el país. En agosto de 2023, tras la Conferencia, el régimen la detuvo a ella y a otros compañeros.

Ahora está siendo investigada. Se enfrenta a al menos seis años de prisión. Y desde entonces, no ha habido mucha información sobre ella. Se han ordenado repetidamente detenciones masivas de trabajadores de NAFTAN, y los compañeros de trabajo de Volha conectan este hecho con su caso.

El juicio contra Volha Brytsikava continúa. Ella sigue encerrada en prisión como si fuera una delincuente. Se dice que las condiciones en la prisión preventiva son las peores: celdas cerradas superpobladas, sin luz natural ni aire fresco. Un día de detención allí se cuenta como un día y medio en la sentencia.

Otra hermana nuestra, Palina Sharenda-Panasiuk, ha sido condenada a dos años de prisión. Palina ha protestado contra esta condena, y ha denunciado que no dejan de torturarla constantemente y que le imponen severos castigos al confinarla en régimen de aislamiento. Al cabo de dos años ha sido condenada hasta tres veces por violación de las normas penitenciarias. Aunque pidió el indulto, sigue en prisión mientras los sindicatos hacemos campaña por su liberación.

Los lugares donde se envía a las presas a cumplir sus condenas son colonias penitenciarias donde se las obliga a trabajar. El trabajo que se realiza en prisión no es más que trabajo forzoso sin normas de salud y seguridad, sin una remuneración adecuada (a menudo menos de 1 euro al mes), sobre todo en la industria textil. En el caso de las mujeres presas, hacen turnos de ocho horas en una fábrica de costura que confecciona uniformes para el ejército.

Pido a la OIT que insista en enviar una misión tripartita a Belarús para que pueda acceder a ver a las sindicalistas de las cárceles bielorrusas. Pedimos que liberen a los dirigentes y activistas sindicales de las cárceles.

Miembro gubernamental, Suiza - El Gobierno de Suiza agradece a la Comisión de Expertos sus observaciones sobre la aplicación de los Convenios fundamentales núms. 87 y 98

por parte de Belarús y toma nota de la información transmitida por las autoridades del país en relación con la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. También agradecemos al Director General el informe presentado y la reciente organización de una mesa redonda de alto nivel sobre la situación en Belarús con la participación de Relatoras Especiales del Consejo de Derechos Humanos.

Los distintos informes que nos han sido presentados dan cuenta de una situación muy preocupante en Belarús. Se denuncian violaciones persistentes de los derechos de los trabajadores y de los derechos humanos, en particular numerosos casos de encarcelamiento arbitrario de trabajadores y sindicalistas por ejercer sus derechos fundamentales. Suiza también está preocupada por los informes de despidos forzosos de trabajadores en sindicatos gubernamentales, que suponen violaciones del derecho de libertad sindical.

Al igual que el Comité de Libertad Sindical, Suiza lamenta la falta total de progresos en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta de la OIT en 2004 y el hecho de que el Gobierno no haya tenido en cuenta las recomendaciones de los órganos de control ni las conclusiones del Consejo de Administración de la OIT. Lamentamos profundamente que las autoridades de Belarús sigan rechazando la visita de una misión tripartita de la OIT encaminada a evaluar las medidas adoptadas por Belarús para poner en práctica las obligaciones contraídas en virtud de los convenios de la OIT ratificados.

Como ya ha expresado Suiza en varias ocasiones, hacemos un llamamiento a Belarús para que respete sus obligaciones como Estado Miembro de la OIT y garantice la aplicación y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las obligaciones derivadas de la ratificación de los Convenios fundamentales núms. 87 y 98. Para concluir, instamos de nuevo a Belarús a que cumpla sus obligaciones internacionales y, para ello, a que coopere con la OIT y sus órganos, así como con todas las demás organizaciones internacionales pertinentes.

Miembro trabajador, Brasil - En primer lugar, quisiera destacar la importancia del sistema de control de esta Organización y, en particular, el trabajo realizado por la Comisión de Expertos, a quien felicito en la persona de su Presidenta. Como se recordó ayer en este Plenario, las observaciones de la Comisión de Expertos son tan relevantes y legítimas que resuenan en otras organizaciones internacionales y nacionales.

En este sentido, debemos salvaguardar y reafirmar el mandato de la Comisión de Expertos para que la Comisión continúe supervisando el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Teniendo esto en cuenta, respecto del caso que ahora estamos analizando, quisiera referirme de inmediato a las solicitudes de información y documentos realizadas por la Comisión de Expertos y registradas en el informe presentado para esta Conferencia. La falta de respuesta a las solicitudes impide comprender mejor los hechos y pone de relieve la falta de interés del Gobierno en demostrar que cumple con los convenios de esta Organización. Responder a las solicitudes de la Comisión de Expertos, para nosotros, es una obligación de los Estados democráticos y comprometidos con los principios y propósitos de la OIT.

También es obligación de los Estados garantizar que la libertad sindical, principio fundacional de esta Organización, esté garantizada en la ley y en la práctica de forma permanente.

Además, también me gustaría destacar la estrecha relación entre los derechos civiles y políticos, la libertad sindical y la democracia. Contrariamente a lo afirmado por el Gobierno, el pleno ejercicio de la libertad sindical presupone que los derechos civiles y políticos también

puedan ejercerse en toda su extensión y profundidad, ya que los derechos humanos son indivisibles e interdependientes y están interrelacionados.

No se puede decir que sea democrático un Estado que no permite, garantiza o defiende el pleno ejercicio de tales derechos. La democracia presupone divergencia, valora las diferencias con miras a garantizar los derechos fundamentales de todos. Solo en las dictaduras se encarcela o detiene a personas por oponerse al Gobierno establecido.

Recordamos que el actual Presidente de mi país fue perseguido y detenido por la dictadura cívico militar que existió entre 1964 y 1985 precisamente por ser sindicalista. Debido a sus actividades como líder sindical y opositor al régimen, sus actividades fueron consideradas un peligro para la seguridad nacional, el orden público y la democracia. ¿Alguien desconoce hoy el compromiso del Presidente Lula con la democracia y su defensa intransigente?

Sobre la base de estas consideraciones, reiteramos la solicitud de la Comisión de Expertos de que todos los dirigentes y sindicalistas detenidos por participar en reuniones pacíficas o ejercer sus libertades civiles en el marco de sus actividades sindicales legítimas sean liberados inmediatamente y se retiren todos los cargos relacionados.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - Hemos tomado buena nota de toda la información presentada por escrito por el Gobierno de Belarús. También tomamos nota de la declaración formulada al principio de esta sesión en referencia a la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Mi delegación cree que es importante que todos los Estados se esfuercen por dar efecto a las normas de la OIT, lo cual es relevante para alcanzar objetivos, de acuerdo con la función que debe desempeñar la OIT. Esto es especialmente significativo cuando se trata de apoyar los esfuerzos nacionales para dar efecto a las normas de la OIT, a las normas laborales en general, así como para proporcionar asistencia técnica a los países. Todo ello, reconociendo el importantísimo papel que desempeñan todos los organismos de las Naciones Unidas, incluida la OIT, contribuye al fortalecimiento de la cooperación internacional multilateral en este ámbito. Por lo tanto, creemos que se debe seguir manteniendo un diálogo constructivo entre la Organización y la delegación de Belarús. Esto es importante para que encontremos las vías y medios de aplicar las normas laborales, y para permitir a Belarús cumplir sus obligaciones de conformidad con una serie de convenios, en particular los Convenios núms. 87 y 98.

Miembro trabajador, Kenya - Hoy es un día especial. El día en que podemos y debemos proteger no solo a nuestros hermanos y hermanas de Belarús, sino también los verdaderos valores de la OIT. La libertad sindical es un principio fundamental del trabajo de la OIT, establecido por la Declaración de Filadelfia, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios de la OIT.

El Gobierno de Belarús lleva más de veinte años incumpliendo reiteradamente sus obligaciones internacionales en lo que respecta a la garantía de la libertad sindical y muchas otras cuestiones. Las pruebas creíbles aportadas tanto por nuestros hermanos y hermanas de Belarús, el BKDP, como por la comunidad internacional, la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas demuestran que la libertad sindical como tal no existe en Belarús. Les ha sido robada a los ciudadanos y trabajadores de Belarús.

El Gobierno de Belarús ha disuelto todos los sindicatos independientes y ha designado a unos supuestos representantes de los trabajadores bajo su control, los sindicatos «amarillos» bajo la dirección del FPB. Al Gobierno le resulta muy cómodo decir que los sindicalistas

independientes violan la legislación nacional cuando ellos mismos aprueban leyes que violan las normas internacionales, incluidas las de la OIT.

Ahora es imposible crear nuevos sindicatos independientes en Belarús. La más mínima actividad sindical y de defensa de los derechos humanos es motivo de encarcelamiento por extremismo. Nuestros hermanos y hermanas cumplen ahora realmente penas de prisión. Resulta muy conveniente silenciar a los sindicalistas independientes cuando se tienen todos los medios para meterlos en prisión. Afianza tanto la esclavitud laboral como la salarial y no debe consentirse.

Ahora es más importante que nunca que unamos todas nuestras fuerzas para conseguir que las resoluciones de la OIT se apliquen en la práctica, con consecuencias para quienes las violan flagrantemente. El caso de Belarús es importante no solo para los ciudadanos de Belarús, sino también para todos nosotros, para la credibilidad de esta casa, la OIT.

Miembro trabajador, Malí - Hemos estudiado los comentarios de la Comisión de Expertos sobre Belarús y seguimos de cerca el examen de esta cuestión y los argumentos de todas las partes. En nuestra opinión, el debate sobre Belarús se está examinando de manera extremadamente parcial y no objetiva. Los hechos presentados confirman claramente que, actualmente, no existe ninguna razón real para aplicar sanciones especiales a Belarús de conformidad con la Constitución de la OIT. La legislación y la práctica en Belarús brindan a los trabajadores de Belarús la oportunidad de ejercer su derecho a sindicarse. La central sindical nacional del país presenta una amplia y eficaz experiencia en la protección de los intereses de los trabajadores a todos los niveles. Merece especial atención el efectivo sistema de regulación de las relaciones laborales a través de la negociación colectiva en el país. Gracias a la concertación social establecida en Belarús, los trabajadores de este país gozan del nivel necesario de garantías laborales y sociales. Este es el objetivo real y práctico por el que luchan los sindicatos de todo el mundo. En esta situación, consideramos necesario llamar la atención sobre el hecho de que, mientras los interlocutores sociales de Belarús dirigen sus esfuerzos hacia el desarrollo económico y social, hacia la garantía del empleo decente y de unos niveles de ingresos dignos para los ciudadanos, algunos países intentan frustrar este progreso introduciendo sanciones y diversas restricciones.

Desgraciadamente, la OIT sigue el mismo camino. Esto es contrario a los principales principios y objetivos de nuestra Organización. Creemos que la OIT no debe fomentar ni practicar determinadas medidas restrictivas. Deben abandonarse los planteamientos injustos con respecto a Belarús.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, República Árabe Siria** - Tomamos nota de la posición que ha adoptado aquí el Gobierno de Belarús. Se ha declarado que el Gobierno de Belarús está dando efecto a las recomendaciones, de conformidad con los intereses nacionales del país. También tomamos nota de la información presentada por la delegación de Belarús, según la cual la mayoría de las recomendaciones han sido efectivamente aplicadas. Tomamos nota de lo que se ha logrado, con arreglo a las normas internacionales y los Convenios del trabajo. Además, el Gobierno ha declarado que está dispuesto a entablar un diálogo con los interlocutores sociales y con la OIT. Por todas estas razones, mi delegación desea apoyar la posición adoptada por el Gobierno de Belarús, basada en un espíritu de cooperación y diálogo entre el Gobierno, la OIT y otros interlocutores. Confiamos en que, con este enfoque, lograremos el resultado deseado que redunde en beneficio de los intereses de todos y respete también los intereses nacionales de Belarús, de sus ciudadanos y de sus sindicatos nacionales.

Queremos reafirmar el hecho de que no debemos politizar el trabajo de la OIT. Es algo que va en contra de las metas y los objetivos de la Organización y de su mandato. Debemos respetar la soberanía de los Estados Miembros y no intervenir en asuntos internos. Eso está en plena consonancia con los principios que sustentan la Carta de las Naciones Unidas. También debemos reconocer que el papel que desempeña nuestra Organización consiste en apoyar y ayudar a los países a aplicar los Convenios de la OIT. Nuestro cometido no es imponer medidas y sanciones a ningún Estado Miembro, y menos a un Estado Miembro que se haya adherido voluntariamente a esta Organización y haya ratificado voluntariamente sus convenios.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - En nombre del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela agradecemos y valoramos la información suministrada por el Gobierno de la República de Belarús sobre las medidas adoptadas para implementar las recomendaciones de la OIT, de las cuales algunas han sido aplicadas íntegramente y en otras se han desarrollado importantes avances.

El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela reitera que las medidas impuestas al Gobierno de la República de Belarús se escapan del ámbito de competencia de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT y su aplicación genera consecuencias similares a la imposición de medidas coercitivas unilaterales e ilegales que contradicen la Carta de las Naciones Unidas y atentan contra los derechos humanos de ese país, incluyendo los derechos laborales.

Es por ello que ningún Estado soberano ni organización que enarbole las banderas de la democracia debe alentar, amparar o ser indiferente ante tales acciones. Estas acciones, además de desvirtuar al espíritu real que establece la libertad sindical, la protección de la sindicalización y la negociación colectiva de los trabajadores, socavan el amplio diálogo que el Gobierno de la República de Belarús ha sostenido con distintos sectores sindicales y organismos especializados en la materia en favor de la promoción y protección de los derechos laborales para sus trabajadores y trabajadoras.

El Gobierno venezolano aboga por un diálogo franco y directo que integre las voluntades de los distintos actores de la sociedad de ese país a los fines de estimular, entre otras prioridades, la protección social en favor de su pueblo y el fomento de sus derechos laborales.

Finalmente, el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela solicita a la OIT que propicie la cooperación y la asistencia técnica que pueda establecer con el Gobierno de la República de Belarús con el fin de proseguir con los esfuerzos para hacer avanzar la aplicación de las recomendaciones, así como el desarrollo de las relaciones armoniosas y duraderas entre los interlocutores sociales de ese país.

Miembro gubernamental, Nicaragua - El Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional de Nicaragua rechaza la manipulación de información sobre la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 en la República de Belarús. A partir de algunas falsedades se ha querido interferir en los asuntos internos de la República de Belarús para crear desinformación, aumentar la presión política sobre el Gobierno legítimo de esta hermana nación y justificar las medidas restrictivas unilaterales occidentales en contra del pueblo bielorruso.

Nicaragua reconoce los logros de la República de Belarús en el desarrollo de la esfera social y laboral, sus esfuerzos y acciones para garantizar a los ciudadanos el derecho al trabajo y alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Destacamos que en los últimos cinco años los salarios en la República de Belarús han aumentado 1,7 por ciento, lo que confirma la eficacia en la política seguida por el Estado. Las

personas con discapacidad se encuentran en la zona de atención constante del Estado, se les garantiza el apoyo social en forma de diversos subsidios sociales, el suministro de medios técnicos de rehabilitación social y los servicios sociales.

Respecto de los derechos sindicales, particularmente el cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, resaltamos que el Gobierno de Belarús ha señalado reiteradamente a la atención de los órganos de control de la OIT la ausencia de contradicción entre la legislación y la práctica nacionales y las disposiciones de los convenios de la OIT sobre la libertad sindical.

En Belarús, prevalece el Estado de derecho y existen las condiciones necesarias para el establecimiento y el ejercicio de actividades legales de los sindicatos y sus estructuras organizativas.

Como Miembro de esta Organización, nuestro Gobierno reitera que es deber de todas las naciones fomentar las relaciones de amistad basadas en el respeto, el principio de igualdad de derecho y la obligación que nos impone la Carta de las Naciones Unidas de no intervenir en los asuntos que son esencialmente de la jurisdicción interna de los Estados. Rechazamos la manipulación y nos oponemos a las acusaciones infundadas contra la República de Belarús con fines políticos y basadas en la desinformación.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - Los Estados Unidos agradecen a la Oficina la información actualizada sobre la situación en Belarús, incluido el informe del Director General de junio de 2024. Tomamos nota de la información escrita de abril de 2024 de las autoridades de Belarús.

Ha transcurrido un año desde la adopción de la resolución en la que se invocaba el artículo 33, y han pasado dos décadas desde la comisión de encuesta de 2004. Nos preocupa profundamente que las autoridades de Belarús no hayan tomado medidas significativas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control de la OIT para dar cumplimiento a los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. Las autoridades no han cooperado con la OIT en el plan de acción del artículo 33, rechazando una misión tripartita de la OIT al país.

Deploramos el empeoramiento de la represión de sindicalistas y trabajadores por ejercer sus derechos laborales fundamentales, según informa el BKDP. Los dirigentes sindicales y los activistas laborales siguen siendo acosados, detenidos, vigilados por la policía, restringidos en sus movimientos y obligados a huir del país.

Estamos sumamente preocupados por el bienestar de los 39 sindicalistas de Belarús que siguen encarcelados en condiciones severas, incluyendo trabajos forzosos y falta de acceso o de comunicación con sus abogados o familias.

Instamos a las autoridades de Belarús a que liberen inmediata e incondicionalmente a los sindicalistas encarcelados por ejercer sus derechos laborales fundamentales, incluido el miembro del Consejo de Administración de la OIT, Sr. Aliaksandr Yarashuk, detenido desde 2022 en condiciones inhumanas, y la Sra. Palina Sharenda-Panasiuk, incomunicada desde enero de 2024.

Agradecemos a la Oficina que haya comenzado a aplicar el plan de acción relativo a la resolución en virtud del artículo 33, convocando la mesa redonda de alto nivel sobre la libertad sindical en Belarús, que reunió a Relatoras Especiales de las Naciones Unidas para aportar perspectivas en profundidad sobre la situación y fomentar nuevas acciones colectivas en la OIT

y en todo el sistema de las Naciones Unidas. Alentamos a la Oficina a identificar medidas adicionales para ampliar y amplificar dichas acciones colectivas.

Instamos una vez más a las autoridades de Belarús a cooperar plenamente en el marco de la resolución adoptada en virtud del artículo 33, en particular: permitiendo que una misión tripartita de la OIT visite a los sindicalistas encarcelados; cooperando en el nombramiento de un representante especial del Director General para supervisar todas las acciones relacionadas con la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, y adoptando todas las medidas necesarias para una aplicación rápida y eficaz.

También alentamos a todos los Estados Miembros de la OIT y a los interlocutores sociales a que sigan adoptando todas las medidas posibles, de conformidad con la resolución adoptada en virtud del artículo 33, incluido el cese de todas las relaciones que las autoridades de Belarús puedan utilizar contra los trabajadores y la libertad sindical, y el respeto del principio de no devolución de los activistas y sindicalistas de Belarús exiliados y sus familias.

Miembro gubernamental, Pakistán - Acogemos con agrado la cooperación continua entre la OIT y el Gobierno de Belarús, a fin de lograr la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. El diálogo y el compromiso son esenciales para responder a las preocupaciones y promover los derechos laborales. Instamos a todas las partes a entablar un diálogo constructivo. El enfoque tripartito es esencial para responder a las preocupaciones y hacer efectivos los derechos laborales. Es necesario explorar soluciones creativas para afrontar cualquier reto pendiente. Encomiamos al Gobierno de Belarús y le alentamos a seguir colaborando con la OIT, poniendo de relieve la importancia de la cooperación, y confiamos en que se tomen debidamente en consideración las medidas adoptadas.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Ha transcurrido un año desde que la Conferencia adoptó una resolución sobre Belarús. Esta resolución versaba sobre la aplicación del artículo 33 en relación con Belarús como consecuencia de la vulneración del derecho a la libertad sindical. Se han establecido nuevos hechos de vulneración que hablan por sí solos. Sin embargo, a pesar de las graves consecuencias de estos hechos, el Gobierno de Belarús está rechazando toda propuesta constructiva presentada por el Consejo de Administración. En lugar de cooperar y tratar de resolver la situación, el Gobierno de Belarús, con ayuda de la FPB, a la que controla, está tratando de convencer al mundo entero de que, como consecuencia de la adopción de esta resolución, la OIT ha introducido sanciones económicas contra Belarús, y que con estas la OIT pretende ejercer presión política sobre el Gobierno. Las declaraciones de este tipo son simplemente un intento de engañar a todas las personas. En efecto, se han introducido sanciones contra Belarús, pero en realidad estas se introdujeron por razones totalmente diferentes mucho antes de adoptarse la resolución de la OIT. Este es un intento de eludir la responsabilidad por la destrucción de los sindicatos independientes en Belarús y por el encarcelamiento de decenas de dirigentes y activistas sindicales. Este comportamiento del Gobierno de Belarús solo puede conducir a agravar la situación, lo cual no redundará en absoluto en interés de los trabajadores de Belarús. Confiamos en que el Gobierno adopte ahora medidas concretas para poner fin a esta situación tan grave. Acatamos plenamente las propuestas formuladas por la OIT y su Consejo de Administración, incluidas las recomendaciones de la comisión de encuesta, así como las conclusiones del Director General. Pedimos que se excluya inmediatamente a todos los sindicalistas de la lista de terroristas y extremistas. Pedimos asimismo que el Sr. Yarashuk, el Sr. Berasneu, el Sr. Areshka y el Sr. Fiadynich, cuya salud está en peligro, puedan tener acceso urgente a personal médico. Pedimos además que se haga mejor uso de la cooperación entre la OIT y las Naciones Unidas. La utilización compartida de procedimientos especiales, como las comunicaciones, los llamamientos urgentes, los comunicados de prensa, y las visitas *in situ* de

los Relatores Especiales o moderadores provenientes de países neutros es una primera medida para comenzar a cambiar la situación. Creemos asimismo que debemos crear un grupo mixto de trabajo de la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas para que realice su actividad de conformidad con el artículo 33, y establecer asimismo un mecanismo claro para que los Estados Miembros proporcionen información sobre las medidas adoptadas en relación con la resolución sobre Belarús, incluidos los informes anuales que examina el Consejo de Administración en marzo.

Observador, IndustriALL Global Union (IndustriALL) - Es deplorable que la situación de los derechos humanos y sindicales continúe deteriorándose en Belarús. La semana pasada, en la mesa redonda de alto nivel de la OIT sobre la libertad sindical en Belarús, el caso de Belarús se describió como «catastrófico» debido a graves violaciones, ya que ha habido una ola general de represiones sin precedentes en el país. Lamentablemente, el Gobierno de Belarús se ha negado a participar en este importante evento de la OIT, por lo que ha perdido la oportunidad de participar en un diálogo constructivo.

Quiero señalar a su atención la deplorable situación en la que se encuentran los sindicalistas y activistas sindicales que están en prisión. En los dos últimos decenios, el Gobierno de Belarús ha tipificado gradualmente como delito la actividad sindical. En la actualidad, en los cuatro últimos años, esto ha adquirido mayor escala, a raíz de lo cual se han disuelto los sindicatos independientes, tres de ellos afiliados de IndustriALL. A esto se añade que muchos sindicalistas y activistas sindicales, incluidos los dirigentes de nuestros afiliados, han sido encarcelados por motivos exagerados e inventados.

Aproximadamente 40 dirigentes y activistas sindicales siguen en prisión. Su situación es muy precaria. Se han notificado su mal estado de salud, la presión psicosocial de que son objeto y los diversos tipos de malos tratos que les infligen. Los dirigentes y activistas sindicales independientes, reconocidos como prisioneros políticos, deben llevar puestas etiquetas amarillas especiales, como señal para incitar al personal penitenciario a someterlos a malos tratos. Quienes han cumplido su condena y han sido puestos en libertad siguen siendo parias en la sociedad. No tienen derecho a acceder a sus empleos anteriores.

El Gobierno de Belarús continúa difundiendo el miedo en toda la sociedad y está tratando de vengarse de cualquier persona que participe presuntamente en manifestaciones de protesta pacíficas, aunque no lo haga personalmente. Quienes han tratado de expresar su solidaridad con los manifestantes o de aliviar la situación de las personas que se encuentran en prisión, o de sus familias, y han hecho donativos financieros con este fin, ahora también son objeto de represalias.

Queremos recordar a la Comisión que, durante años, hemos apoyado el derecho de nuestros afiliados en Belarús a ser recibir solidaridad internacional. La comisión de encuesta de la OIT dejó esto claro como una recomendación. En Belarús no solo se ha denegado este derecho, sino que el apoyo nacional se considera un delito.

Las autoridades de Belarús están tratando de identificar a quienes hacen donativos. Los fondos de solidaridad se consideran «formaciones extremistas». Se indica que al menos 77 personas han sido condenadas por hacer donativos en virtud del artículo 361-2 del Código Penal - financiación de una formación extremista.

Lamentamos señalar una vez más que la situación en Belarús continúa siendo catastrófica. Belarús debe seguir siendo objeto de un examen muy estricto por la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas, a menos que se observe que el Gobierno toma medidas para remediar la situación actual.

La primera medida debe ser facilitar el acceso a los activistas y dirigentes sindicales que hoy en día se encuentran en prisión, así como la puesta en libertad urgente e incondicional y el restablecimiento de todos los derechos civiles y políticos. Queremos cerciorarnos de que están vivos y en buen estado de salud. Esperamos y exigimos esto inmediatamente. Es preciso garantizar nuestro acceso a estas personas sin demora.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) - En julio de 2022, el Tribunal Supremo de Belarús disolvió el BKDP y sus sindicatos afiliados: el BNP, fundado en 1991, el Sindicato REP, fundado en 1990, el Sindicato Libre de Belarús (SPB) fundado en 1991 y, por último, el SPM, fundado en 1995. Al mismo tiempo, el Gobierno declaró al BKDP y a todos los sindicatos independientes «organizaciones extremistas» y puso fin a sus actividades tras detener a sus dirigentes y activistas.

Entre marzo y agosto de 2023, el Tribunal Supremo de Belarús rechazó tres recursos de apelación interpuestos por el SPM, el SPB y el BNP en relación con la decisión del Tribunal Supremo de julio de 2022 relativa a su disolución. En el caso del BNP, el Tribunal Supremo consideró que no hubo violación de la legislación por parte del tribunal de primera instancia. En los casos del SPM y del SPB, el Tribunal consideró que los representantes de ambas organizaciones carecían de autoridad para presentar una demanda porque, según la legislación nacional, la disolución de una persona jurídica pone fin al poder emitido por dicha persona jurídica. Así pues, el cese forzoso de las actividades del sindicato excluye la posibilidad de que el representante sindical recurra la decisión del tribunal.

Los casos de disolución simultánea de organizaciones sindicales, cuando el Gobierno declaró a los sindicatos independientes organizaciones extremistas y deslegitimó así sus actividades desde su fundación, y la incapacitación de los sindicatos para recurrir tal disolución, tienen como resultado que no existen mecanismos jurídicos para que los sindicatos y sus miembros protejan su derecho fundamental a la libertad sindical.

Dada la situación actual en Belarús, se niega a los trabajadores su derecho fundamental a constituir el sindicato de su elección y a afiliarse al mismo; la ausencia de mecanismos jurídicos para proteger la libertad sindical es también una cuestión acuciante. Por lo tanto, es imperativo que la OIT actúe con rapidez, aplicando el plan de acción y desarrollando nuevas acciones relativas a la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - Mucho se ha dicho ya aquí sobre la persecución de dirigentes sindicales y participantes en actividades sindicales en Belarús. Nos gustaría hacer una mención especial a la situación de los parientes y familiares de los sindicalistas reprimidos. Al haber perdido sus fuentes de ingresos, muchas familias se encuentran en una difícil situación financiera. Pero se les prohíbe aceptar ayuda humanitaria, incluso en forma de paquetes de alimentos.

Ya en 2001, Belarús introdujo un procedimiento de autorización para recibir ayuda extranjera. Esta prohibición de la solidaridad sindical internacional fue una de las primeras violaciones de la libertad sindical. Hoy estas restricciones se han reforzado. Los receptores individuales de ayuda humanitaria son procesados y castigados con multas varias veces superiores al importe de la ayuda humanitaria que reciben. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos calificó esta práctica de violación de un derecho humano básico: el derecho a la alimentación. Como sindicato de trabajadores de la alimentación, instamos al Gobierno a que levante inmediatamente estas restricciones.

Durante muchos años Belarús ha estado en el foco de atención de la OIT. Durante varios años consecutivos, hemos oído decir al Gobierno que esta atención es una manifestación de falta de respeto a Belarús como Estado Miembro de la OIT. No podemos estar de acuerdo con esto. Los esfuerzos que la OIT y sus Estados Miembros han realizado para ayudar a normalizar la situación de los derechos laborales en el país probablemente no tengan precedentes.

Lamentablemente, a lo largo de los años, el Gobierno se ha negado a reconocer estos esfuerzos y ha violado sistemáticamente los principios básicos sobre los que se fundó nuestra Organización. Esta demostración de falta de respeto culminó con la detención de un miembro del Consejo de Administración de la OIT, Aliaksandr Yaroshuk.

En respuesta a los llamamientos a liberar a los dirigentes sindicales, oímos cifras sobre decenas de miles de convenios colectivos celebrados a nivel de empresa. Pero estas cifras no impresionan. Simplemente no importan. Mientras haya al menos un activista sindical detenido en el país, todo lo escrito en estos acuerdos seguirá careciendo de valor.

Por lo tanto, una vez más, hacemos un llamamiento al Gobierno de la República de Belarús para que sustente su cuestionamiento de la aplicación del artículo 33. Para ello, es necesario que demuestre en la práctica su compromiso con los principios de la OIT. Como primer paso obligatorio, debe liberar al miembro del Consejo de Administración de la OIT, Aliaksandr Yarashuk, y a otros activistas sindicales.

Se han hecho aquí muchas propuestas concretas, cuya aplicación nos permitiría hablar de cierto progreso en el respeto y el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores en Belarús. Esperamos que el Gobierno aproveche esta oportunidad para informar sobre las medidas concretas a la Comisión de Expertos de la OIT para que las examine en su próxima reunión.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Me temo que también tendré que repetir algunas cosas que ya se han dicho aquí, pero la situación exige que nos pronunciemos. Así que, en primer lugar, quiero manifestar que me adhiero a lo que han dicho mis colegas anteriormente y a las intervenciones previas sobre la situación en Belarús y abordar la situación profundamente preocupante en relación con el trato que reciben los sindicalistas y otros activistas en el país. La persecución y el encarcelamiento injusto de sindicalistas constituyen una violación flagrante de las normas internacionales del trabajo y de los derechos humanos, y estas represiones continuadas exigen una acción urgente y la asistencia de la OIT y de sus Estados Miembros.

En 2020, nuestros compañeros del sector de la salud quisieron mejorar sus condiciones de trabajo en diversos hospitales de todo el país por su propio bien y por el de los pacientes, tras observar la desastrosa gestión de la pandemia por parte del Gobierno de Belarús. Pero poco después, estas personas fueron perseguidas únicamente debido a sus actividades sindicales legítimas, enfrentándose a acusaciones que carecen de cualquier fundamento. Hoy en día siguen en prisión cumpliendo condena en establecimientos penitenciarios o bajo arresto domiciliario.

Las severas sanciones y el trato inhumano que padecen reflejan el comportamiento generalizado de las autoridades de Belarús para sofocar cualquier sindicalismo y suprimir cualquier forma de sindicación en el país. Tales acciones, como todos sabemos, contravienen directamente el Convenio núm. 87.

Así pues, yo también pido a esta Comisión que denuncie inequívocamente estas atroces infracciones, debemos enviar un mensaje claro y contundente al Gobierno de Belarús de que

los Estados Miembros y los mandantes de la OIT no tolerarán un desprecio tan flagrante de los derechos laborales fundamentales.

Además, el Gobierno de Belarús debe tomar medidas concretas para abordar todas las preocupaciones planteadas por la OIT a fin de garantizar el pleno cumplimiento de las obligaciones en virtud del Convenio núm. 87. Esto incluye poner fin al acoso y la persecución de los dirigentes sindicales garantizando sus derechos a sindicarse y a organizarse libremente, estableciendo un entorno en el que se respeten los derechos laborales en general.

En conclusión, espero que esta Comisión reafirme nuestro compromiso colectivo de proteger los derechos de los trabajadores y los sindicatos en todo el mundo, y que nos solidaricemos con nuestros colegas de Belarús y trabajemos incansablemente para garantizar que prevalezca la justicia y que se respeten los principios de la OIT en todo el mundo.

Representante gubernamental - Les agradezco la oportunidad de intervenir de nuevo para exponer la posición del Gobierno de Belarús.

Ante todo, quisiera dar las gracias a los representantes de los países que han expresado su apoyo a Belarús. Su apoyo es muy importante para nosotros. Vemos que nuestro país no está solo en la defensa de su derecho a un desarrollo independiente. Lo que han dicho nos da la esperanza de que, al evaluar la situación de Belarús en el marco de esta Comisión, se adopte un enfoque objetivo y bien meditado.

Por otra parte, discrepamos categóricamente de una serie de declaraciones políticamente tendenciosas vertidas aquí por nuestros adversarios. Tales afirmaciones carecen totalmente de fundamento. Se centran en la idea de crear aquí, a escala internacional, algún tipo de escenario informativo que pueda utilizarse para justificar las sanciones infundadas e ilegales que los países occidentales han aplicado a la República de Belarús. La OIT no es más que otro mecanismo que se está utilizando para presionar al Gobierno. Estamos plenamente convencidos de que la OIT debe distanciarse todo lo posible de este tipo de acciones.

Hoy hemos escuchado afirmaciones de que durante todo el periodo en que hemos tenido estas recomendaciones de la comisión de encuesta, la situación en Belarús no ha hecho más que empeorar en términos de cumplimiento de los Convenios de la OIT. Pero eso está muy lejos de la realidad. Ya he dicho que los órganos de control de la OIT han elogiado repetidamente lo que ha hecho el Gobierno de Belarús. Por ejemplo, en 2009, en las conclusiones adoptadas por la Comisión de la Conferencia se señaló que el Gobierno había realizado progresos en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. La misión de contactos directos que visitó Minsk en 2014 elogió el trabajo realizado por los órganos tripartitos de colaboración social en Belarús y señaló que existía pluralismo sindical en el país. A raíz de ello, se presentaron propuestas para organizar todo un paquete de medidas centradas en seguir mejorando la labor de los órganos tripartitos de colaboración social en el país, desarrollar los procesos de negociación colectiva, así como los mecanismos de resolución de conflictos comerciales. Todas estas propuestas fueron puestas en práctica con éxito por el Gobierno de Belarús en colaboración con la OIT.

En 2015, como resultado de la aplicación de la recomendación núm. 2, introdujimos cambios en nuestra legislación y eliminamos el requisito de un mínimo del 10 por ciento de trabajadores afiliados de una empresa para poder constituir un sindicato, una medida que fue muy elogiada por la Comisión de Expertos en su momento. Estas medidas positivas dieron lugar a una situación en la que, en 2017, Belarús por primera vez no se incluyó en la lista corta de casos de la Comisión y el examen de la cuestión de la aplicación del Convenio núm. 87 en el país simplemente pasó a formar parte del régimen de presentación periódica de memorias

a la Comisión de Expertos. En consecuencia, durante cuatro años, de 2017 a 2021, la cuestión del cumplimiento del Convenio núm. 87 por parte de Belarús no fue objeto de examen en el seno de la presente Comisión. Es evidente que tales cambios en el enfoque del examen por la OIT de la «cuestión bielorrusa» no habrían sido posibles a menos que el Gobierno hubiera dado pasos significativos y que esos pasos hubieran sido elogiados positivamente por los órganos de control. Todo esto demuestra el carácter absurdo e infundado de la situación que se ha creado ahora con referencia a las medidas adoptadas contra Belarús en virtud del artículo 33.

Me gustaría subrayar que este trabajo serio y sistemático que está realizando Belarús para desarrollar el diálogo social y el tripartismo no se ha hecho para que podamos quedar bien a los ojos de la OIT. Más bien forma parte de nuestra política interna, está consagrada en la Constitución del país y en el Decreto Presidencial adoptado el 15 de julio de 1995, Decreto núm. 278 sobre el desarrollo de la colaboración social en la República de Belarús. Estamos convencidos de que solo mediante la labor conjunta del Estado, los empleadores y los trabajadores será posible lograr el desarrollo socioeconómico equilibrado y estable de nuestro país. Rechazo todas las dudas y críticas sobre la legitimidad de nuestros órganos tripartitos. Tales acusaciones carecen de todo fundamento. También se nos acusa, al parecer, de no haber proporcionado nueva información a la Comisión, y de limitarnos a repetir nuestros viejos argumentos. Pero eso no es culpa del Gobierno de Belarús. Nos vemos obligados una y otra vez a explicar nuestra posición porque no se tiene debidamente en cuenta.

Por ejemplo, en lo que se refiere al Gobierno, se nos ha acusado una vez más de hacer responsables a algunas personas de sus actividades sindicales, su participación en manifestaciones pacíficas, etcétera. Sencillamente, rechazamos esas acusaciones. En Belarús no se responsabiliza penalmente a nadie por realizar ninguna actividad lícita. Los sindicatos de nuestro país ostentan numerosos derechos: a participar en el establecimiento de la política socioeconómica, en la negociación colectiva y en la defensa de los intereses de los trabajadores. Sin embargo, si los ciudadanos participan en mítines multitudinarios ilegales o si realizan actividades contrarias a la ley, entonces han de ver cómo cae sobre ellos todo el peso de la ley. Al fin y al cabo, es una ley para todos. Y es cierto que algunos ciudadanos cumplen condenas o son castigados, pero no por sus actividades sindicales. No es por el ejercicio legítimo o pacífico de los derechos y libertades civiles. Todos los que están siendo castigados fueron declarados penalmente responsables, y se ha facilitado información al respecto a la OIT. No es cierto que se les castigue simplemente por ejercer sus derechos sindicales, como afirman nuestros oponentes: eso no es más que una manipulación de los hechos. Ya he dicho lo que ha ocurrido en Belarús desde 2020, donde hemos asistido a la injerencia ilegal de varios países occidentales en los asuntos internos de nuestro país. Hemos visto tentativas de apoyar manifestaciones violentas, actividades extremistas que amenazan la ley y el orden público de nuestro país. Hemos visto que todos los implicados en ello han sido llevados ante los tribunales y están siendo debidamente castigados.

Así pues, hemos visto que no se ha responsabilizado a personas por sus actividades sindicales, sino por sus actividades delictivas, y si ese es el caso, todos los que infringen la ley tienen que ser castigados y tratar de decir que eso no es lo que está ocurriendo es sumamente irresponsable. Quiero subrayar que todos estos casos han pasado por un tribunal. Se han aportado pruebas, ha habido evidencias de lo que ha ocurrido y, de hecho, no podría ser de otro modo en un Estado democrático de derecho. Ya me he referido a lo que ocurrió en 2020 y al papel del BKDP. Este sindicato estaba implicado en una actividad delictiva y extremista. Se centraba en desacreditar al país, en desestabilizar la situación del país y, a pesar de ello, siguió existiendo, pero ya no refleja en modo alguno los intereses de los trabajadores de nuestro

país. Y sin embargo, los órganos de la OIT parecen tener en cuenta sus quejas y reclamaciones. Lamentablemente, sobre la base de informaciones falsas, se crea un argumento que se traduce en una mayor presión sobre Belarús. No lo aceptamos. Lo rechazamos categóricamente. Consideramos que la OIT, los trabajadores y los empleadores deben entablar un verdadero diálogo con quienes, hoy por hoy, defienden realmente el tripartismo en Belarús. El Gobierno de Belarús y los interlocutores sociales, es decir, la FPB y también la Confederación de Empleadores y Trabajadores, están dispuestos a entablar una interacción constructiva con la OIT. Al ceder a los argumentos esgrimidos por los adversarios de Belarús en los últimos años, la OIT ha acabado tomando decisiones sesgadas y politizadas, enfocadas en contra de los intereses de Belarús y de su pueblo. Pero la OIT es una Organización muy especial. Se centra en algo muy diferente. Siempre ha defendido el diálogo y la cooperación. Ese es uno de los principios subyacentes de esta Organización, y el Gobierno de Belarús, por su parte, está interesado en encontrar cosas que puedan unirnos y continuar un diálogo abierto y constructivo con la OIT en interés de nuestra sociedad y nuestro Estado. Sin embargo, para que pueda haber tal diálogo, los órganos de la OIT y sus mandantes tripartitos tienen que estar interesados en jugar lealmente según las reglas, reconocer lo que realmente está ocurriendo hoy, escuchar lo que dice el Gobierno de Belarús y tener en cuenta nuestros intereses nacionales. No permitiremos que nadie intervenga en nuestros asuntos internos, que se lleve a cabo una política centrada en desestabilizar nuestro país y nuestro desarrollo, en perjudicar el bienestar y el bienestar de nuestro pueblo, y siempre lo rechazaremos y defenderemos nuestra propia independencia y soberanía. Las decisiones adoptadas por la OIT contra Belarús simplemente no nos llevan a ninguna parte. En lugar de ello, es preciso encontrar un nuevo planteamiento con el que realmente podamos crear confianza y seguridad trabajando juntos en interés del desarrollo de las relaciones sociales y laborales en nuestro país. Hacemos un llamamiento a todos los participantes tripartitos y a los órganos de control de la OIT para que sigamos esa línea. Estamos dispuestos a mantener un diálogo honesto y en pie de igualdad.

Para concluir, me gustaría señalar un punto más. Todos ustedes han escuchado el debate de esta mañana. Todos han oído lo que se ha dicho, y creo que nadie en esta sala piense que hoy haya habido consenso sobre la cuestión de Belarús. Hemos escuchado muchas declaraciones a favor de Belarús y, por supuesto, ha habido quien ha hablado en contra, por lo que, en mi opinión, eso es algo que debe reflejarse en el acta de esta reunión. Se expuso la postura de Belarús, pero de hecho no hubo consenso, y desde luego yo pediría a la OIT y a esta Comisión que se abstuvieran de aplicar políticas destinadas a presionar a Belarús, sino que intentaran cooperar con nosotros de acuerdo con los principios fundamentales de la OIT.

Miembros trabajadores - Hemos escuchado todas las intervenciones, las agradecemos y señalamos especialmente a la atención las declaraciones agrupadas por los Gobiernos que, por sí solas, representan ya un total de más de 45 expresiones gubernamentales de apoyo a la necesidad de abordar la vulneración de los derechos de los trabajadores en el contexto de las medidas en virtud del artículo 33 adoptadas por la Conferencia el año pasado. Y no olvidemos las intervenciones gubernamentales individuales específicas en las que también se expresó apoyo. Así pues, se expresó un gran apoyo gubernamental.

Lamentablemente, lo que he presenciado hoy aquí es el mismo enfoque de escasa utilidad adoptado por el Gobierno de Belarús en los últimos años.

Contrariamente a lo que afirma el Gobierno, no existe ningún complot contra el Gobierno de Belarús. El Gobierno es el que ha erradicado a los sindicatos independientes del país y ha encarcelado a los dirigentes sindicales.

El Gobierno ha repetido sus comentarios, pero no se corresponden con la realidad de la vida de los trabajadores de Belarús, ni con la de nuestros colegas sindicalistas de Belarús que se encuentran en el exilio.

Cabe señalar que la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre el derecho de asociación recordó, durante la Mesa redonda de alto nivel, que el pleno disfrute de la libertad sindical era esencial para la democracia y la sociedad en su conjunto. Esta libertad no se respeta en Belarús. La Relatora Especial también subrayó que, habida cuenta de la centralidad de la libertad sindical, era esencial que no se estigmatizaran las actividades y el trabajo sindicales. De hecho, los derechos de los trabajadores y la libertad sindical son derechos humanos. También en la misma mesa redonda, la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la independencia de los magistrados y abogados, dejó claro que el Estado de derecho era necesario para garantizar la libertad sindical en la práctica. Expresó su preocupación por la reciente legislación de Belarús, que refuerza la autoridad del Gobierno sobre la profesión jurídica y el poder judicial.

Es evidente para todos que no se ha avanzado en absoluto en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y del sistema de control. Apoyamos plenamente el plan de acción de la OIT para aplicar las medidas en virtud del artículo 33 con respecto a Belarús.

En conclusión, pedimos al Gobierno que acepte una misión tripartita para evaluar la situación y reunirse con los sindicalistas encarcelados (y puestos en libertad). El Gobierno debe aceptar inmediatamente una misión humanitaria internacional para garantizar que médicos independientes puedan visitar a los sindicalistas encarcelados, Sres. Yarashuk, Beresneu, Areshka, Fedynich, etc., para evaluar su estado de salud.

Belarús debe aplicar, en la legislación y en la práctica, con la máxima urgencia, las recomendaciones de la comisión de encuesta y las recomendaciones de los órganos de control a este respecto.

En consonancia con el plan de acción, pedimos al Director General de la OIT que garantice una interacción continua con los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas, a fin de aplicar conjuntamente mecanismos de procedimientos especiales que incluyan notas, informes, visitas (por ejemplo, de relatores o embajadores de países neutrales para desencadenar una desescalada) y también que cree un grupo de trabajo de la OIT y de otras instituciones de las Naciones Unidas.

La OIT también debe recabar información sobre las medidas que los Estados Miembros han adoptado de conformidad con la resolución en virtud del artículo 33.

Observamos que el exilio forzoso de sindicalistas por sus actividades sindicales legítimas es una realidad cotidiana. Por lo tanto, pedimos a los Estados Miembros de la OIT que respeten el principio de no devolución para garantizar que los sindicalistas forzados al exilio no sean devueltos a Belarús, donde pueden ser objeto de detenciones arbitrarias y torturas. Deben ayudar a los ciudadanos de Belarús residentes en sus países que puedan carecer de documentos de viaje válidos por no poder acceder a los servicios consulares.

Pedimos al Director General de la OIT que nombre a un enviado especial que interactúe con los Gobiernos y los organismos de las Naciones Unidas para garantizar la aplicación de la resolución en virtud del artículo 33.

Debemos concluir recordando que, según la resolución en virtud del artículo 33, nuestra Comisión debe celebrar, en nuestras futuras reuniones, una sesión especial sobre Belarús hasta que este país cumpla con sus obligaciones.

Instamos al Gobierno de Belarús a que colabore de manera constructiva con la OIT para que en la próxima sesión podamos ver algo de luz al final de este túnel tan oscuro de la vulneración sistemática de los derechos sindicales en Belarús.

Miembros empleadores - El Grupo de los Empleadores da las gracias a los diversos oradores que han hecho uso de la palabra por sus intervenciones y por la información proporcionada, de la cual hemos tomado plena nota.

Reiteramos que los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT son Convenios fundamentales, por lo que requieren una consideración especial por parte de la OIT, los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Los Empleadores desean subrayar una vez más que condenan firmemente el incumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT ratificados.

Los Empleadores reconocen las señales de voluntad del Gobierno de cooperar con la OIT en lo que respecta a las cuestiones relativas a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. Recomendamos al Gobierno de Belarús que reciba, con carácter urgente, una misión tripartita de la OIT con miras a recopilar información sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT.

Recomendamos al Gobierno que colabore con la OIT con miras a aplicar las recomendaciones de los órganos de control de la OIT y que informe a la OIT de las medidas adoptadas.

Como conclusión, contamos con la cooperación del Gobierno de Belarús para respetar plenamente los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT en la legislación y en la práctica. El Grupo de los Empleadores está dispuesto a apoyar este proceso de una manera constructiva.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión realizó una sesión especial sobre la aplicación por Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y de la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión, en la que se insta a Belarús a que aplique las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control.

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación del persistente menosprecio por parte del Gobierno de Belarús de las orientaciones, conclusiones y recomendaciones de la comisión de encuesta, los órganos de control y el Consejo de Administración, así como de su negativa a aceptarlas y aplicarlas.

La Comisión expresó su profunda preocupación y su pesar por la imposición de sanciones penales a sindicalistas dedicados a actividades sindicales legítimas y por el acoso judicial a los miembros de los sindicatos, incluidos los arrestos, los enjuiciamientos y los encarcelamientos. Deploró la represión contra los sindicatos independientes y el

encarcelamiento de sindicalistas e instó al Gobierno a que los liberara inmediatamente, retirara los cargos y anulara las condenas dictadas contra ellos.

Recordó que este caso se había debatido en repetidas ocasiones en la Comisión antes del establecimiento de una comisión de encuesta, y deploró profundamente la falta de progresos del Gobierno de Belarús en la aplicación de los Convenios.

La Comisión tomó nota del plan de acción para aplicar las medidas recomendadas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. También tomó nota de las medidas adoptadas por los mandantes de la OIT y otras organizaciones internacionales en seguimiento de la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2023 sobre Belarús para revisar sus relaciones con el Gobierno de Belarús y adoptar las medidas adecuadas para velar por que el Gobierno de Belarús no pueda aprovecharse de dichas relaciones para perpetuar o ampliar las vulneraciones de los derechos de los trabajadores en materia de libertad sindical y negociación colectiva a las que se refiere la comisión de encuesta. La Comisión pidió a los mandantes de la OIT y otras organizaciones internacionales que siguieran por ese camino.

Habida cuenta de la información presentada al Consejo de Administración y a la Comisión, la Comisión deploró profundamente: el clima de violencia estatal, intimidación y miedo que prevalece en Belarús, que no es propicio para el libre ejercicio de las libertades civiles; el continuo deterioro de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, y la erosión del Estado de derecho, ejemplificada por la completa falta de independencia del Poder Judicial.

La Comisión tomó nota del plan de acción del Consejo de Administración de marzo de 2024 para aplicar la Resolución de 2023 de la Conferencia Internacional del Trabajo y de la mesa redonda de alto nivel para debatir la libertad sindical en Belarús que se celebró el 28 de mayo de 2024 y que puso de manifiesto la persistencia de un clima general de falta de respeto de las libertades civiles básicas necesarias para el ejercicio de la libertad sindical.

La Comisión instó al Gobierno a que adoptara todas las medidas posibles con la mayor urgencia con miras a aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y todas las observaciones posteriores de los órganos de control de la OIT en relación con la aplicación de los Convenios.

Asimismo, la Comisión pidió al Gobierno que, con la máxima urgencia, aceptara:

- una misión humanitaria internacional que garantizara que médicos independientes pudieran visitar a todos los sindicalistas encarcelados para evaluar su estado de salud y ofrecerles asistencia médica, en caso de ser necesaria, y
- una misión tripartita de la OIT para evaluar la situación y visitar a los sindicalistas actualmente encarcelados o detenidos.

Considerando la necesidad de un seguimiento continuo y permanente de la situación en Belarús, la Comisión confió en que el Director General de la OIT nombrara a la brevedad a un/a enviada/o especial en Belarús y le diera el mandato de interactuar con el Gobierno y los organismos pertinentes de las Naciones Unidas para velar por la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

De conformidad con la Resolución de la Conferencia, la Comisión confió en que el Director General colaborara con los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas y otros organismos internacionales pertinentes con miras a garantizar una acción

coordinada y conjunta para la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control, y que estudiara la posibilidad de crear un grupo de trabajo de la OIT y otras instituciones de las Naciones Unidas.

La Comisión confió en que la Oficina siguiera recabando información sobre las medidas adoptadas por los Estados Miembros en virtud de la Resolución de la Conferencia y que, tal como solicitado, incluyera dicha información en los informes a los órganos de control y al Consejo de Administración de la OIT, incluidas las medidas para:

- respetar el principio de no devolución con el fin de garantizar que los sindicalistas obligados a exiliarse en sus países no sean devueltos a Belarús, donde pueden ser objeto de persecución, arresto arbitrario y tortura;
- ayudar a los ciudadanos bielorrusos residentes en sus países que no dispongan de documentos de viaje válidos por no poder acceder a los servicios consulares, y facilitar la expedición de visados turísticos a los ciudadanos bielorrusos perseguidos por sus actividades sindicales y a sus familiares, según proceda.

La Comisión confió en que el/la enviada/o especial informara sistemática y regularmente al Consejo de Administración que evaluará y qué otras medidas es necesario que adopten el Gobierno o la OIT y sus Estados Miembros. La Comisión también recordó que el Gobierno debería presentar a la Comisión de Expertos, antes de su próxima reunión, una memoria detallada sobre todas las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones con el fin de garantizar la aplicación de los Convenios en la legislación y en la práctica.

Por último, la Comisión decidió incluir los debates y conclusiones de la sesión especial en una parte separada de su informe.

Presidente - Veo a la delegada de Belarús. Embajadora, tiene usted la palabra.

Representante gubernamental - A mi modo de ver, y del de todos los miembros de la Comisión, la labor de la Comisión de Aplicación de Normas se rige por la parte 4 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Según el artículo 35 de la parte 4 del Reglamento, las disposiciones de esta parte del Reglamento se aplicarán a todas las comisiones que constituya la Conferencia, a menos que se disponga otra cosa. En el artículo 42 del Reglamento se establece en particular que, cito textualmente: «la Comisión procurará en la medida de lo posible adoptar sus decisiones por consenso, el cual se caracteriza por la ausencia de objeción presentada por un miembro como un obstáculo a la adopción de la decisión de que se trate». La falta de consenso se define como la objeción de un miembro de la Comisión. En caso de objeción por parte de más de un miembro de la Comisión, no podría declararse el consenso. El debate durante la sesión especial de la Comisión de Aplicación de Normas sobre Belarús, que tuvo lugar el 5 de junio, demostró claramente la falta de consenso tanto en la evaluación de la política del Gobierno de Belarús, como de la situación en el ámbito laboral y social en mi país, así como acerca de las medidas que la Comisión de Aplicación de Normas debe recomendar a Belarús.

Alrededor de la mitad de los oradores pidieron a la OIT y a la Comisión que eviten la politización en la interacción con Belarús, lo que podría convertirse en un precedente peligroso y una tendencia negativa dentro de la Organización. Algunos miembros de la Comisión también se opusieron a la imposición de exigencias con trasfondo político al Gobierno de Belarús y expresaron su preocupación por que tales medidas pudieran tener un impacto negativo en los intereses de los trabajadores y empleadores bielorrusos.

Las conclusiones sobre Belarús que se presentan hoy para su adopción no reflejan adecuadamente estos aspectos e inducen a error a la Conferencia Internacional del Trabajo. Este documento, cuyas disposiciones se formulan únicamente en consonancia con la posición de una parte de la Comisión, no puede presentarse como un consenso de todos los miembros de la Comisión de Aplicación de Normas.

Dado que existe una evidente falta de consenso, mi delegación solicita que se siga estrictamente el Reglamento y pide que se sometan a votación las conclusiones de la sesión especial de la Comisión de Aplicación de Normas sobre Belarús. Asimismo, insto a los miembros de la Comisión de Aplicación de Normas a votar en contra de la conclusión no consensuada.

Presidente - Antes de dar la palabra a las demás delegaciones que han expresado su voluntad de intervenir, quisiera referirme al artículo 42 del Reglamento de la Conferencia, que ha sido mencionado por la Sra. Embajadora y en el que se establece que es mi deber como Presidente de esta Comisión hacer todo lo posible para que la decisión de la Comisión de Aplicación de Normas sea tomada por consenso. El consenso no significa unanimidad. Como se indica en el Reglamento de la Conferencia, este se caracteriza por la ausencia de objeción presentada por un miembro como obstáculo a la adopción de la decisión de que se trate.

Dicho esto, deseo recordar que desde que la Comisión adopta conclusiones sobre los casos de países, siempre —sin excepción— las ha adoptado por consenso, con opiniones divergentes sistemáticamente reflejadas en su Informe.

A la luz de la opinión predominante expresada durante el debate de la Comisión y entendiendo también que la posición del Gobierno quedará plenamente reflejada en el Informe, ¿puedo considerar que la Comisión está dispuesta a adoptar las conclusiones que aparecen en la pantalla?

Cedo la palabra a la distinguida Embajadora de Belarús.

Representante gubernamental - A mi entender, la falta de consenso en torno a las conclusiones se debe a que estas no reflejan la posición y el enfoque discordante, no solo de mi delegación, no solo del Gobierno, no solo de los trabajadores y empleadores de Belarús, sino de una serie de delegaciones, una serie de miembros de la Comisión de Aplicación de Normas. Durante el examen del caso, algunos delegados solicitaron la votación de la decisión.

Presidente - Cedo ahora la palabra al distinguido representante de la Federación de Rusia.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Federación de Rusia** - La Federación de Rusia apoya plenamente la valoración que acaba de expresar la representante de la República de Belarús sobre las conclusiones de la sesión especial. La Federación de Rusia no apoya estas conclusiones, no se suma a un consenso sobre las mismas y, por consiguiente, apoya la solicitud de la República de Belarús de que este documento se someta a votación.

Presidente - Cedo la palabra al distinguido representante de la República Árabe Siria.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, República Árabe Siria** - La delegación siria acoge con satisfacción lo que ha dicho Belarús. Elogiamos a Belarús por toda la información presentada ante la Comisión. Apoyamos la petición realizada por Belarús de celebrar una votación sobre las conclusiones.

Presidente - Cedo la palabra al distinguido representante de China.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Hace una semana, asistimos a la discusión en el seno de esta Comisión sobre el caso de Belarús, y aparentemente tras dicha

discusión, no se ha llegado a un consenso. Observamos que muchos mandantes tripartitos no están de acuerdo con el proyecto de conclusiones que se presenta hoy, y respaldamos plenamente a la representante del Gobierno de Belarús, así como la moción para que se realice una votación.

Presidente - Cedo la palabra a la distinguida representante de Nicaragua.

Miembro gubernamental, Nicaragua - Nicaragua comparte lo expuesto por la distinguida delegación de Belarús y apoya la solicitud para que se sometan a votación las conclusiones. Asimismo, reiteramos y hacemos un llamado a la no politización de esta casa.

Presidente - ¿Alguien ha pedido un turno de palabra? Cedo la palabra a Eritrea.

Miembro gubernamental, Eritrea - Como hemos debatido el 5 de junio, Belarús ha hecho un gran esfuerzo para mejorar su situación al contar con un gran número de sindicatos organizados y logrando, mientras tanto, concertar más de 10 000 convenios colectivos. Como ya se ha dicho, este compromiso positivo es una muy buena noticia. Así que, si este es el caso, creo que la Comisión de Aplicación de Normas tiene que dar otra oportunidad a Belarús, y si esto no funciona, entonces creo que apoyamos al representante de Belarús para que haya hoy una votación.

Presidente - Cedo la palabra al representante del Estado Plurinacional de Bolivia.

Miembro gubernamental, Estado Plurinacional de Bolivia - En nombre del Estado Plurinacional de Bolivia apoyamos la moción de la representante de Belarús en el sentido de que se someta a votación las conclusiones de esta Comisión.

Presidente - Habiendo escuchado las intervenciones anteriores, quisiera hacer una pausa de tres minutos para consultar con los Vicepresidentes. Ruego y llamo a los Vicepresidentes a subir al estrado.

Presidente - Tras las consultas con los dos Vicepresidentes, quisiera subrayar que tomo buena nota de la opinión de los distinguidos representantes gubernamentales, pero deseo recordar que el consenso no es lo mismo que la unanimidad y que, por lo tanto, la Comisión debería poder proceder sobre la base de una mayoría clara y sólida.

Con esta explicación, ¿puedo considerar que la Comisión está dispuesta a adoptar las conclusiones sobre el caso de Belarús?

Cedo la palabra al distinguido representante de la Federación de Rusia.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Federación de Rusia** - Las disposiciones que rigen la toma de decisiones aquí en la presente Comisión han sido expuestas en detalle por el representante de la República de Belarús y dejan bastante claro que se puede llevar a cabo un procedimiento de votación si no hay consenso y eso significa si hay desacuerdo de un Estado o más de uno, y si se solicita una votación y esta solicitud es apoyada por al menos otra delegación. Presidente, lo que usted sugiere, es decir, el consenso sin consenso o el consenso por mayoría se ha ensayado antes creo en el Consejo de Administración. No creemos que sea un procedimiento que deba seguirse aquí o difundirse en esta Organización. Creemos que deberíamos seguir las reglas para la adopción de decisiones que siempre hemos tenido en esta Comisión. No creemos que debamos proceder de otro modo, y adoptaremos la misma actitud ante cualquier intento de adoptar una decisión en cualquier lugar del modo que usted acaba de exponer.

Presidente - Cedo ahora la palabra el distinguido representante de China.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - En primer lugar, la votación en la presente Comisión se ajusta al Reglamento de la Conferencia. En segundo lugar, es muy obvio que a través de la discusión y la consulta de la semana pasada y también de hoy sobre este caso no se ha llegado a ninguna forma de consenso. En tercer lugar, ya hemos leído el proyecto de conclusiones y en él no figura ningún logro del Gobierno de Belarús. Por tanto, son muy parciales y se han politizado. De ahí que reiteremos nuestro apoyo a la propuesta de votación.

Presidente - Cedo ahora la palabra a la representante gubernamental del Reino Unido.

Miembro gubernamental, Reino Unido - Teniendo en cuenta la discusión y el hecho de que, como usted bien ha señalado, esta sería la primera vez que las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas se someterían a votación en sus 100 años de historia, el Reino Unido está de acuerdo con los distinguidos Presidente y Vicepresidentes en que se ha alcanzado un consenso y no es necesaria una votación sobre estas conclusiones.

Presidente - Cedo la palabra a la representante gubernamental de Belarús.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental** - El debate sobre si debemos votar o no ha demostrado que no existe consenso sobre el caso de Belarús. Me gustaría decir a la delegación del Reino Unido lo siguiente: examinen cuidadosamente la historia de la OIT, ha habido votaciones de este tipo anteriormente. Así pues, no es cuestión de que sea la primera vez ni de que las circunstancias sean únicas. Las votaciones no están prohibidas; están contempladas en el Reglamento de la OIT y de esta Comisión. Puede que sea poco habitual, pero hay que hacerlo.

Presidente - Cedo ahora la palabra al representante de Arabia Saudita. Tiene la palabra.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Arabia Saudita** - Mi delegación ha tomado nota del contenido del informe de la comisión de encuesta. Apreciamos los esfuerzos realizados por Belarús para lograr la plena aplicación de las recomendaciones de la Comisión. También valoramos la información facilitada por la delegación de Belarús y que Belarús se haya comprometido con la OIT a autorizar el diálogo con los interlocutores sociales. El Reino de Arabia Saudita desea reafirmar que todo lo relacionado con la mejora de las condiciones de trabajo tendrá que abordarse con un espíritu de diálogo constructivo con todas las partes interesadas. Por último, nos gustaría alentar a Belarús a seguir trabajando para lograr el pleno cumplimiento de los convenios que ha ratificado, y pedimos a la OIT que siga prestando asistencia técnica a Belarús en esta materia.

Presidente - A pesar de los prolongados intentos por buscar la convergencia y la flexibilidad que hemos realizado los dos Vicepresidentes y yo, observo con decepción que no se ha alcanzado consenso alguno a través del diálogo tripartito. En consecuencia, decido, de acuerdo con los dos Vicepresidentes, proceder a una votación a mano alzada. Con miras a la preparación de esta votación, propongo una pausa técnica de diez minutos.

Cedo la palabra a la miembro gubernamental de los Estados Unidos.

Miembro gubernamental, Estados Unidos - Agradecemos los esfuerzos del Presidente por seguir buscando el consenso y solo queremos plantear dos preguntas a los delegados que han solicitado la votación. Hemos oído a un delegado decir que puede celebrarse una votación, pero queremos preguntar si debe celebrarse. Hemos oído a otro delegado decir que hay que hacerlo, pero queremos preguntar si realmente es necesario. En lugar de ello, pedimos

respetuosamente a los delegados que piden una votación que reconsideren su petición en aras del respeto de los métodos de trabajo bien establecidos en esta Comisión.

Presidente - Cedo la palabra a la miembro gubernamental de Bélgica.

Miembro gubernamental, Bélgica - Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Concedemos gran importancia a que la decisión se adopte por consenso, práctica bien establecida en la Comisión desde hace mucho tiempo. Por lo tanto, compartimos la preocupación del Reino Unido y de los Estados Unidos sobre la necesidad de que se convoque una votación, ya que solo una minoría de miembros de la Comisión la ha pedido. También agradecemos todos los esfuerzos realizados por el Presidente y los Vicepresidentes por alcanzar un consenso.

Presidente - Cedo la palabra a la distinguida representante de Australia.

Miembro gubernamental, Australia - La función normativa y de control de la OIT es un elemento esencial de su mandato. Las normas internacionales del trabajo que nosotros, como Estados Miembros, decidimos ratificar están respaldadas por un sistema de control único a nivel internacional. El sistema de control está en el ADN de la OIT. Australia anima encarecidamente a Belarús a aceptar las conclusiones de la Comisión. Pasar a una votación sería un precedente lamentable en el futuro y rompería con la práctica establecida de hacer todo lo posible para que la Comisión tome sus decisiones por consenso. Animamos a todos los Estados Miembros a respetar las conclusiones de la Comisión y a no tomar ninguna medida que ponga en peligro su independencia y su papel fundamental.

Presidente - ¿Hay alguna otra delegación que desee hacer uso de la palabra? Cedo la palabra a la distinguida Embajadora de Belarús.

Interpretación del ruso: Representante gubernamental - Le agradezco sus esfuerzos y las consultas que ha mantenido en una situación muy difícil. Hemos escuchado los llamamientos a no someter esta cuestión a votación, pero consideramos que la Comisión debe atenerse al Reglamento y a las normas de procedimiento. La falta de consenso sobre esta cuestión es demasiado evidente y, por lo tanto, nos gustaría confirmar nuestra petición, respaldada por varias otras delegaciones, de someter esta cuestión a votación.

Presidente - Después de la pausa continuaremos con el procedimiento de votación. Se levanta la sesión.

Presidente - Como anuncié antes de la pausa, ahora continuamos con la votación a mano alzada.

(votación a mano alzada)

Presidente - Voy a anunciar los resultados de la votación sobre la adopción de las conclusiones relativas a Belarús. Los votos emitidos han sido los siguientes:

A favor: 1 272 votos

En contra: 52 votos

Abstenciones: 64 votos

Habiéndose alcanzado el *quorum* requerido, se aprueban las conclusiones.

Estos resultados se han establecido tras la verificación de los derechos de voto en el Grupo de los Trabajadores.

A la vista de estos resultados, se adoptan las conclusiones.

Presidente - Hemos concluido la adopción de todas las conclusiones de los casos individuales examinados por nuestra Comisión. Cedo la palabra a la representante de Belarús.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental** - La decisión sobre las conclusiones está tomada. Sin embargo, las conclusiones reflejan, de forma inexacta y distorsionada, la valoración e interpretación de la posición del Gobierno. El Gobierno y nuestros empleadores y trabajadores han dicho en varias ocasiones que estábamos dispuestos a cooperar con la OIT sobre una base no politizada. Por desgracia, se ha hecho caso omiso de ello. En lugar de un diálogo no politizado, asistimos a la imposición de exigencias que equivalen a ultimátum políticos. El Gobierno de Belarús no lo aceptará. La cuestión del nombramiento por parte del Director General de un Enviado Especial a Belarús refleja los intentos de un grupo de países occidentales de sentar un precedente dentro de la OIT de un procedimiento especial por país y de utilizarlo como otra forma de ejercer presión contra Belarús. Las conclusiones de hoy son un precedente para tratar con gobiernos incómodos o poco sumisos. Las conclusiones prosiguen el intento de arrastrar a los Estados Miembros y a las organizaciones internacionales a una campaña políticamente sesgada de sanciones occidentales contra Belarús. Las conclusiones han tergiversado la valoración sobre la acción del Gobierno y son inexactas en lo que respecta a la supuesta represión contra la actividad sindical. Esto también es inexacto. Esto significa que piden a nuestro país que modifique su legislación atendiendo a un criterio políticamente sesgado. Además, esta cuestión de facilitar la concesión de visados a quienes han infringido la legislación bielorrusa es un intento cínico de pasar por alto el hecho de que la suspensión de los vuelos con origen y destino a Belarús fue por iniciativa de los países occidentales, haciendo imposible la obtención de visados para los ciudadanos bielorrusos o para que los ciudadanos occidentales viajaran a Bielorrusia. Se trata de un cínico intento de aplicar un doble rasero. No apoyamos estas conclusiones. Creemos que hay una manipulación de sesgo político por parte de la OIT, que es lo que se les ha aconsejado y, por tanto, instamos a los demás países a que también rechacen las conclusiones. Para concluir, permítanme decir que las autoridades bielorrusas y la delegación tripartita de Belarús estarán encantadas de cooperar con la OIT sobre una base no politizada.

Presidente - Cedo la palabra al distinguido portavoz de los trabajadores. Señor Vicepresidente tiene la palabra.

Miembros trabajadores - El Grupo de los Trabajadores lamenta profundamente que las conclusiones de este caso se hayan adoptado por votación. Esto va en contra de los métodos y prácticas de trabajo seguidos por nuestra Comisión durante varios decenios. Esta votación no aporta ningún valor añadido.

Por último, les recuerdo que nuestra Comisión no dispone de medios vinculantes para obligar a un Gobierno a aceptar las conclusiones adoptadas. Nuestro trabajo se basa en el diálogo y la persuasión. Invito a todos los Gobiernos a responder a las conclusiones de nuestra Comisión con un espíritu abierto y constructivo.

Presidente - Cedo la palabra a la delegación Kazajstán. Embajador, tiene la palabra.

Miembro gubernamental, Kazajstán - Lamentamos constatar que la Comisión no ha alcanzado un consenso y señalamos que el diálogo, la comunicación y la cooperación deben seguir siendo el principio fundamental del trabajo de la Comisión. El Gobierno de Belarús ha demostrado su disposición a cooperar con los interlocutores sociales y con la OIT en la aplicación de las recomendaciones de la Comisión. Sin embargo, tomamos nota de que, a pesar de los intentos de compromiso por parte de los órganos de control de la OIT, sigue habiendo cuestiones pendientes identificadas por la Comisión. Alentamos al Gobierno de Belarús a adoptar las medidas apropiadas y necesarias para garantizar el cumplimiento de sus

obligaciones en virtud de los convenios de la OIT y a seguir cooperando con los órganos de control de la OIT.

Presidente - ¿Alguien ha pedido un turno de palabra? Cedo la palabra a la miembro gubernamental de los Estados Unidos.

Miembro gubernamental, Estados Unidos - Hablo en nombre de los **Gobiernos de los Estados Unidos** y el **Canadá**. Deploramos que se haya convocado una votación hoy. Esta votación no tiene precedentes. En los casi cien años de historia de la Comisión, nunca ha tenido lugar una votación sobre la adopción de conclusiones. Esta votación era innecesaria. Las conclusiones fueron propuestas conjuntamente por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores, que juntos representan dos tercios del peso en la votación de esta Comisión. Los Estados Unidos y el Canadá tienen los trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas en la más alta consideración, al igual que muchos de los que estamos aquí reunidos hoy. Es un elemento fundamental de uno de los sistemas de control más antiguos y más respetados del mundo. Es una característica única del sistema multilateral, que proporciona una plataforma para que los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores intercambien perspectivas y orientaciones sobre la manera en que los Estados Miembros podrían mejorar sus esfuerzos para cumplir sus obligaciones dimanantes de los convenios internacionales del trabajo que han ratificado. Condenamos enérgicamente esta perturbación de los métodos de trabajo bien establecidos de esta Comisión, con el único propósito de elaborar un programa individual no relacionado con la mejora de la aplicación de las normas internacionales del trabajo o con la protección de los derechos de los trabajadores. Instamos a los delegados gubernamentales que insistieron en que tuviera lugar esta votación a reconsiderar su descuidado recurso a la votación aquí y en toda la Organización. Imploramos a nuestros colegas que respeten nuestros métodos de trabajo y reconsideren utilizar la práctica bien establecida de dar a conocer sus opiniones para que consten en acta. Queremos subrayar que la votación de hoy es una aberración, no un precedente, e instamos a todos los mandantes de la OIT a respetar el sólido diálogo social que tiene lugar en esta Comisión.

Presidente - Cedo ahora la palabra a la representante de Reino Unido. Tiene la palabra.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña - El Reino Unido, al igual que muchos de los presentes en esta sala, está profundamente consternado por el hecho de que hoy se haya convocado aquí una votación. Hemos discutido ampliamente la situación de los derechos de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a los Convenios núms. 87 y 98, en Belarús, en varias reuniones del Consejo de Administración, en la Conferencia Internacional del Trabajo y también durante la mesa redonda de alto nivel de este año. Expertos independientes han proporcionado gran cantidad de información que nos ha permitido analizar este caso con gran profundidad y de buena fe. Solo por segunda vez en la historia de la OIT se invocaron, el año pasado, las sanciones en virtud del artículo 33. Una vez más, tras una larga y ponderada discusión, los estimados portavoces de los trabajadores y de los Empleadores han redactado estas conclusiones sin la participación del Gobierno. En aras del consenso y respetando el sistema de control de la OIT y sus métodos de trabajo, deberíamos haber adoptado estas conclusiones tal y como están redactadas, sin someterlas a votación. En futuras reuniones de la Comisión, el Reino Unido instará firmemente a todos los miembros a que adopten las conclusiones, tal y como han sido redactadas por los portavoces, por consenso, para permitir el funcionamiento eficaz del sistema de control de la OIT, que está directamente correlacionado con el cumplimiento del mandato de la OIT de promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente.

Presidente - Cedo la palabra a la representante de Australia. Tiene la palabra.

Miembro gubernamental, Australia - Australia lamenta profundamente que nos hayamos visto obligados a votar hoy en la Comisión y que se hayan alterado los bien establecidos métodos de trabajo de esta Comisión. La desafortunada acción de hoy no debe considerarse un precedente. Como he dicho anteriormente, la función normativa y de control de la OIT constituye el núcleo de su mandato y animamos a todos los Estados Miembros a respetar sus resultados.

Presidente - Cedo ahora la palabra a la representante de Bélgica.

Miembro gubernamental, Bélgica - Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus 27 Estados miembros**. La Comisión es un pilar crucial del sistema de control de la OIT y encarna los valores fundamentales de la OIT basados en el diálogo social y el tripartismo. Permite a todos los mandantes debatir la aplicación de los convenios de la OIT de manera constructiva, respetuosa y tripartita. Lamentamos mucho que este año no todas las decisiones hayan podido adoptarse por consenso, lo que va en contra de la práctica establecida desde hace mucho tiempo en nuestra Comisión. No obstante, nos complace haber llegado a conclusiones concretas que proporcionarán orientaciones sobre el camino a seguir para aplicar eficazmente las normas internacionales del trabajo en la legislación y en la práctica. Esperamos con interés un compromiso constructivo con la Oficina de la OIT y los mandantes tripartitos en el seguimiento de las conclusiones de la Comisión.

Anexo

Informe del Director General sobre la evolución reciente de la situación de la libertad sindical en Belarús y el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta establecida para examinar la observancia por parte del Gobierno de Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Introducción

En su 350.^a reunión (marzo de 2024), el Consejo de Administración tomó nota con creciente preocupación de la información proporcionada en el documento [GB.350/INS/10 \(Rev. 1\)](#); instó al Gobierno de Belarús a que presentara al Director General, a más tardar el 15 de abril de 2024, toda la información relativa a las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta, con miras a su transmisión a la Comisión de Aplicación de Normas, y solicitó al Director General que elaborara un informe actualizado con el fin de informar de las últimas novedades registradas a la Comisión de Aplicación de Normas en la 112.^a reunión de la Conferencia (2024). El Consejo de Administración también instó una vez más al Gobierno de Belarús a recibir con carácter urgente una misión tripartita de la OIT para reunir información sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y las subsiguientes recomendaciones de los órganos de control de la OIT, incluida una visita a los dirigentes y activistas de sindicatos independientes que se hallen en prisión o privados de libertad. El Consejo de Administración tomó nota del plan de acción para aplicar la [Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús](#). De conformidad con el plan de acción, la OIT debía convocar una mesa redonda de alto nivel para examinar la libertad sindical en Belarús. En la misma reunión y tras adoptar la decisión antes mencionada, el Consejo de Administración adoptó el 406.^o informe del Comité de Libertad Sindical ¹, en el que también se examinaban las medidas adoptadas por el Gobierno de Belarús para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. En esa ocasión, el Comité deploró el continuo deterioro de la libertad sindical en el país, la total falta de progresos en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004 y el hecho de que el Gobierno no haya abordado las recomendaciones pendientes de los órganos de control de la OIT ni las conclusiones del Consejo de Administración.

Información proporcionada por el Gobierno

Mediante una comunicación de fecha 9 de abril de 2024, el Gobierno transmitió información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta, que se ha publicado íntegramente en el sitio web de la Comisión de Aplicación de Normas ². El Gobierno reiteró una vez más que se han aplicado las recomendaciones 1 a 8, 11 y 12, mientras que las recomendaciones 9 y 10 no se ajustan plenamente a los intereses de la seguridad nacional. El Gobierno insistió además en que estaba dispuesto a cooperar con la Oficina Internacional del Trabajo en cuestiones relativas a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) siempre que se tuvieran en

¹ [GB.350/INS/16/2](#): 406.^o informe del Comité de Libertad Sindical.

² [CAN/D/Sesión especial Belarús-C.87-C98](#).

cuenta las realidades actuales y los intereses nacionales, y sobre todo la estabilidad del desarrollo socioeconómico de la República, el bienestar y la alta calidad de vida del pueblo bielorruso, la armonía social, los fundamentos inquebrantables de la democracia y el Estado de derecho, así como la independencia, la integridad territorial y la soberanía del país.

Información proporcionada por el Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús

Mediante una comunicación de fecha 17 de mayo de 2024, el Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP) proporcionó información sobre la aplicación por parte del Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta ³. Según el BKDP, actualmente es imposible que los sindicatos independientes y sus miembros lleven a cabo sus actividades de manera legal; cualquiera que se asocie a sindicatos independientes y realice actividades sindicales y relacionadas con los derechos humanos puede ser objeto de acciones penales en virtud de las disposiciones del Código Penal: el artículo 193-1 del Código Penal sobre la «organización ilegal de las actividades de una asociación pública, organización religiosa o fundación o participación en sus actividades», que se castiga con una multa o la restricción de la libertad o una pena de prisión de hasta dos años; el artículo 361-1 sobre la «creación de una formación extremista o participación en ella», que se castiga con una multa o la restricción de la libertad o una pena de prisión de hasta seis años; y el artículo 361-4 sobre la «promoción de actividades extremistas», que se castiga con una multa o la restricción de la libertad o una pena de prisión de hasta siete años ⁴.

El BKDP comunicó una decisión judicial de 28 de marzo de 2024 por la que todo el material y los equipos informativos de Salidarnast (organización fundada por dirigentes y activistas sindicales bielorrusos que se vieron obligados a abandonar el país tras la represión y la liquidación de sindicatos democráticos en 2022) se declararon de carácter extremista y se incluyeron en la lista republicana de materiales extremistas. Salidarnast proporciona apoyo humanitario, informativo y jurídico a miembros de sindicatos y activistas del movimiento obrero. La consecuencia jurídica de declarar extremistas todo el material y los equipos informativos de Salidarnast es su prohibición en el territorio de Belarús. La elaboración, la distribución, el almacenamiento o el transporte de este material, así como la interacción con la organización que lo produce, incluida la suscripción a sus redes sociales, se castiga, en virtud del artículo 19.11 del Código de Infracciones Administrativas, con una pena máxima de detención administrativa de hasta treinta días. El BKDP también se refirió a una serie de detenciones y arrestos administrativos de sindicalistas.

El BKDP indicó que, a 7 de mayo de 2024, más de 50 sindicalistas eran objeto de acciones penales y proporcionó una lista de 39 sindicalistas que se encuentran actualmente en prisión, así como una lista de 21 sindicalistas a los que se ha puesto en libertad, aunque no se han exonerado, y a los que se impusieron restricciones adicionales en virtud de la legislación vigente (prohibición de salir de la ciudad o el país sin permiso de la policía, obligación de presentarse semanalmente en una comisaría de policía, prohibición de ejercer determinadas actividades profesionales, control y vigilancia de las cuentas bancarias, etc.). Además, el BKDP señaló que, en enero de 2024, el Sr. Aliaksandr Yeudakimchyk, dirigente del Sindicato Libre de Metalúrgicos (SPM), falleció tras una larga enfermedad y alegó a este respecto que la persecución por llevar a cabo actividades sindicales y las numerosas detenciones

³ Véase el anexo.

⁴ Si es la segunda vez que se cometen estos actos (párrafo 2 de dicha disposición); la primera infracción conlleva una pena máxima de seis años.

administrativas a las que fue sometido tuvieron un impacto extremadamente negativo en la salud del Sr. Yeudakimchyk.

Asimismo, el BKDP indicó que, desde su última comunicación, se habían abierto las siguientes nuevas causas y se habían dictado nuevas sentencias. El 4 de marzo de 2024, se inició una nueva causa contra el Sr. Leanid Soudalenko, abogado laboralista y activista del Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica de Belarús (REP), en virtud del artículo 361-4 del Código Penal. Por temor a ser procesado, se vio obligado a huir de Belarús, por lo que no puede ejercer su derecho a la defensa. La Sra. Volha Brytsikava, dirigente del Sindicato Independiente Bielorruso (BNP), acusada de «incitación al odio o la discordia social de carácter racial, nacional, religioso o de otro tipo» en virtud del artículo 130-1 del Código Penal, fue condenada a tres años de prisión el 5 de abril de 2024, tras un juicio a puerta cerrada. Además, se ha abierto una nueva causa contra ella en virtud del artículo 361-1 del Código Penal, titulado «llamamiento a medidas restrictivas (sanciones) y otras medidas destinadas a perjudicar la seguridad nacional de la República de Belarús», que contempla una pena máxima de seis años de prisión y una multa. Por otra parte, el BKDP describió las sanciones disciplinarias impuestas y los malos tratos infligidos por la administración de las colonias penales a varios dirigentes sindicales encarcelados. Entre esas sanciones disciplinarias y malos tratos figuran: el encierro en celdas de aislamiento, la supresión del derecho a recibir visitas, llamadas telefónicas y paquetes, y la prohibición de reunirse con abogados.

El BKDP se refirió también al caso de la Sra. Palina Sharenda-Panasiuk, activista del REP ⁵. A este respecto indicó que, desde enero de 2024, no había habido ningún contacto con la activista y que, en ese periodo, se denegó a un abogado la petición de comunicarse con ella en tres ocasiones. El 19 de marzo de 2024, el Comité de la Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) pidió al Gobierno de Belarús que adoptara urgentemente medidas temporales para proteger a la Sra. Sharenda-Panasiuk. El 22 de marzo de 2024, los medios de comunicación estatales (Belarús 1) emitieron un vídeo en el que aparecía la activista y en el que se mencionaba la petición del CEDAW, no tenía buen aspecto y llevaba una etiqueta amarilla en el uniforme, la cual identifica a los activistas del movimiento sindical y los presos políticos.

Según la información disponible, tras haber cumplido íntegramente su condena, la Sra. Sharenda-Panasiuk debía ser puesta en libertad el 21 de mayo de 2024. En cambio, fue trasladada a un centro de detención y se abrió una nueva (tercera) causa penal contra ella. Fue acusada por segunda vez en virtud del artículo 411, 2) del Código Penal que lleva por título «desobediencia malintencionada a las exigencias de la administración del establecimiento penitenciario» (anteriormente su condena se prolongó un año en virtud de la misma disposición del Código).

Mesa redonda de alto nivel

La mesa redonda de alto nivel para debatir la cuestión de la libertad sindical en Belarús se celebró el 28 de mayo de 2024, como parte del plan de acción adoptado en marzo de 2024 por el Consejo de Administración para aplicar la Resolución de la Conferencia de la OIT. Mediante comunicación de 23 de mayo de 2024, el Gobierno indicó que no participaría en el evento.

⁵ Para obtener información detallada, véase el párrafo 7 del documento [GB.350/INS/10 \(Rev.1\)](#), así como el párrafo 16 y la página 27 del 406.º informe del Comité de Libertad Sindical (GB.350/INS/16/2).

En la mesa redonda, participaron tres relatoras especiales de las Naciones Unidas: Sra. Anaïs Marin, Relatora Especial sobre la situación de los derechos humanos en Belarús; Sra. Gina Romero, Relatora Especial sobre la libertad de reunión pacífica y de asociación, y Sra. Margaret Satterthwaite, Relatora Especial sobre la independencia de magistrados y abogados.

La Sra. Marin indicó que, si bien la situación de los derechos humanos nunca había sido satisfactoria, tras las elecciones presidenciales de agosto de 2020 se volvió catastrófica, y las vulneraciones de la libertad sindical constituyeron una parte esencial de la oleada general de represión. Señaló que, aunque las manifestaciones pacíficas de agosto de 2020 dieron lugar al arresto arbitrario y la detención de miles de manifestantes, así como a desapariciones, la represión contra los sindicatos independientes comenzó dos años más tarde, en 2022, con la liquidación del BKDP y el arresto y encarcelamiento de sus dirigentes y activistas a pesar de sus ofertas de diálogo. Las empresas que no tenían sindicatos recibían instrucciones del Gobierno para que los crearan, lo que socavaba cualquier atisbo de independencia. En estas circunstancias, las organizaciones y sindicatos restantes, así como los de nueva creación, estaban bajo el control del Estado y dependían del Gobierno. La Sra. Marin también se refirió a la situación de las personas que se habían visto obligadas a exiliarse y pidió a los Estados Miembros de la OIT que respetaran el principio de no-devolución, ya que, si fueran devueltas a Belarús, la mayor parte de esas personas serían objeto de arrestos arbitrarios y torturas. Describió las condiciones de detención de los sindicalistas, que, junto con los presos políticos, eran obligados a llevar etiquetas amarillas. La Relatora Especial había recogido testimonios de que los presos identificados de esa manera eran objeto de acoso e intimidación, se les recluía en celdas abarrotadas, se les negaba el tratamiento médico necesario, se les aislaba durante largos periodos, se les negaba el derecho a comunicarse con sus familiares y abogados y se les sometía a trabajos forzosos. Algunos activistas se vieron impelidos a pedir el indulto y a suplicar clemencia, pero, en contra de las promesas implícitas, no fueron puestos en libertad. Al ser considerados presos políticos, esos sindicalistas encarcelados no podían optar a un indulto. Sus familiares eran objeto de amenazas. La Sra. Marin pidió a los Estados Miembros de la OIT que faciliten la expedición de visados de turista a los ciudadanos de Belarús perseguidos por sus actividades sindicales y a sus familiares. Otra cuestión que debe abordarse es cómo pueden los bielorrusos seguir residiendo en el extranjero con un pasaporte caducado tras la interrupción de los servicios consulares para renovar y obtener pasaportes ⁶. Regresar a Belarús para obtener un nuevo pasaporte o renovar el antiguo les expone al riesgo de ser arrestados.

La Sra. Romero recordó que el pleno disfrute de la libertad sindical es esencial para la democracia y la sociedad en su conjunto y que, por lo tanto, es fundamental que no se estigmaticen las actividades y el trabajo sindicales. A este respecto, subrayó que los derechos de los trabajadores y la libertad sindical son derechos humanos y que, por lo tanto, garantizar que se pone fin a la vulneración de esos derechos es una responsabilidad colectiva. Hizo un llamamiento a los Estados Miembros de la OIT para que presten asistencia humanitaria a las personas que se han visto obligadas a exiliarse y a sus familiares.

La Sra. Satterthwaite recordó que la independencia de los jueces y del poder judicial es el núcleo del Estado de derecho y es necesaria para garantizar la libertad sindical en la práctica. Expresó su preocupación por los casos en los que se inhabilita a abogados por defender a

⁶ Decreto Presidencial (Ukaz) núm. 278, de 2 de septiembre de 2023, sobre el procedimiento de expedición de documentos y realización de actuaciones, véase el párrafo 8 del documento [GB.349/INS/13 \(Rev. 1\)](#)

activistas de derechos humanos y sindicales, ya que esto limita claramente la posibilidad de que los acusados tengan una representación adecuada en las causas interpuestas contra ellos. Tomando nota de la reciente legislación del país, que refuerza la autoridad del Gobierno sobre la profesión jurídica, observó que la situación sobre el terreno ha dado lugar a: un contexto preocupante de injerencia política en la administración de justicia, la falta de un colegio de abogados independiente, vulneraciones sistemáticas del derecho a un juicio justo y la utilización del derecho penal para castigar a sindicalistas por el ejercicio de derechos básicos y para disolver sindicatos independientes.

Otros intervinientes lamentaron que los representantes del Gobierno no participaran en el acto y que, hasta ahora, el Gobierno haya desestimado las vías propuestas por el Consejo de Administración. Se señaló que era lamentable que, para eludir su responsabilidad, el Gobierno hubiera politizado la cuestión y afirmara que la adopción de la Resolución por la Conferencia Internacional del Trabajo tenía por objeto promover sanciones en su contra. Además, hasta la fecha no se habían impuesto sanciones de conformidad con el artículo 33 de la Constitución de la OIT, además de las que ya estaban en vigor antes de la adopción de la Resolución.

Se observó que este importante evento había servido para reunir algunas de las instituciones del sistema internacional y había puesto de relieve en qué medida su labor está interrelacionada. Esto debería impulsar un mayor fortalecimiento del sistema y la colaboración de las instituciones para cumplir sus respectivos mandatos. En lo que respecta a las conclusiones de los diversos organismos del sistema de las Naciones Unidas, incluidas las recomendaciones del Examen Periódico Universal, se señaló que hay un consenso internacional sobre la existencia de vulneraciones generalizadas de los derechos de los trabajadores en Belarús. Establecer que las actividades y publicaciones sindicales son extremistas, convirtiendo así a cualquier persona que tenga relación con sindicatos independientes, incluso a través de la consulta de sus cuentas en las redes sociales, en objetivo de persecución, hace imposible el ejercicio del derecho de libertad sindical. Los Gobiernos han manifestado su interés en reflexionar sobre la mejor manera de coordinar sus acciones para dar efecto al artículo 33 de la Resolución.

Aunque el movimiento sindical haya afirmado que nunca ha politizado este asunto y que más bien ha favorecido un enfoque constructivo para superar el punto muerto al que se ha llegado, esto solo podrá lograrse realmente si el Gobierno coopera con la OIT y toma medidas para garantizar que no se trate a los sindicalistas como delincuentes. Hay que adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la liberación inmediata de los detenidos. Además, para que puedan volver a entablarse verdaderos debates tripartitos en el país, debe darse margen de maniobra a los sindicatos independientes.

Apéndice

Comunicación de la BKDP

Información adicional de la asociación sindical Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP) sobre la aplicación por el Gobierno de la República de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta de la OIT

En el periodo transcurrido desde febrero de 2024, Belarús ha seguido sistemáticamente sin tomar medidas para dar curso a la recomendación de la comisión de encuesta instituida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT y la recomendación formulada anualmente por el Comité de Libertad Sindical. Las vulneraciones no solo no se han abordado, sino que se han agravado con la campaña estatal de persecución de dirigentes y activistas del movimiento sindical tras las elecciones presidenciales de 2020.

En la actualidad, es imposible para los sindicatos independientes y sus miembros llevar a cabo sus actividades dentro de la legalidad en la República de Belarús. Cualquiera que se afilie a un sindicato independiente y lleve a cabo actividades de defensa de los derechos humanos, de activismo o de otra índole para el logro de los objetivos sindicales incurre en responsabilidad penal en virtud de los siguientes artículos del Código Penal de la República de Belarús, entre otros: artículo 193-1, «Organización ilícita de actividades de una asociación pública, organización religiosa o fundación o participación en sus actividades», pasible de sanción, pena de restricción de la libertad o pena de prisión de hasta dos años; artículo 361-1, «Establecimiento de una formación extremista o participación en ella», pasible de sanción, pena de restricción de la libertad o pena de prisión de hasta seis años; artículo 361-4, «Facilitación de actividades extremistas», pasible de sanción, pena de restricción de la libertad o pena de prisión de hasta siete años. La información sobre la persecución de algunos miembros y activistas de sindicatos independientes y del movimiento sindical no se ha incluido intencionadamente en la información aportada debido al riesgo excesivo de intensificación de la persecución, incluida la amenaza para la vida y la salud de esas personas. Por lo tanto, el BKDP tiene una oportunidad deliberadamente limitada por el Gobierno para proporcionar información a la OIT y corregir las imprecisiones en la información facilitada.

Las represiones estatales contra dirigentes y activistas del movimiento sindical y contra sindicatos independientes han continuado tal como se describe a continuación:

1. A fecha de 7 de mayo de 2024, más de 50 dirigentes y activistas sindicales y laborales son objeto de persecución penal.

Existen dos categorías de personas perseguidas: las personas detenidas (en forma de reclusión («*лишение свободы*») o restricción de la libertad («*ограничение свободы*»)) y las personas que ya han sido puestas en libertad, pero no han sido rehabilitadas. Esta segunda categoría se explica por el hecho de que las personas que han sido condenadas, tras haber cumplido la pena, pueden seguir sufriendo la restricción de sus derechos.

Los motivos fácticos para la persecución penal de los activistas y dirigentes de las organizaciones de trabajadores (independientemente del delito imputado) son sus actividades en dichas organizaciones y el ejercicio de los derechos de libertad sindical, libertad de expresión y libertad de reunión pacífica, amparados por los convenios de la OIT y la Carta Internacional de Derechos Humanos.

La puesta en libertad no invalida la persecución ilegal anterior y la vulneración de estos derechos por parte del Gobierno. Además, la legislación nacional bielorrusa establece un

sistema de restricciones de los derechos de quienes han cumplido condena, que se adapta en su forma más severa específicamente a los delitos imputados a los activistas y dirigentes de las organizaciones de trabajadores. Todas las personas puestas en libertad tras haber cumplido penas por los denominados delitos de extremismo o terrorismo (dos años en el caso de los delitos menos graves y cinco años por delitos graves) están sujetas a restricciones adicionales con arreglo a la legislación nacional bielorrusa, en el marco del procedimiento de «observación preventiva», e inscritas en las listas de personas extremistas y terroristas. Entre esas restricciones, cabe citar:

- 1) la prohibición de abandonar el país e incluso la ciudad de residencia sin autorización policial;
- 2) la vigilancia en su lugar de residencia mediante videocámara y la firma de documentos varias veces al día e incluso por la noche;
- 3) la obligación de personarse en la comisaría de policía una vez por semana, en el marco de las medidas preventivas;
- 4) la prohibición efectiva de ejercer determinados tipos de actividades profesionales, incluidos cargos públicos, actividades educativas, etc. (hasta que se borren o se eliminen los antecedentes penales (en promedio, entre 2 y 5 años después de cumplir la pena (dependiendo del delito imputado) y durante otros 5 años posteriormente));
- 5) la prohibición de organizar actos multitudinarios (hasta que se borren los antecedentes penales (en promedio, entre 2 y 5 años después de cumplir la pena (dependiendo del delito imputado));
- 6) el control de sus cuentas bancarias por parte de los servicios especiales, que pueden llegar a congelarse.

Mediante una orden administrativa (por decisión del Ministerio del Interior y del Comité de Seguridad del Estado (KGB) de la República de Belarús), el Gobierno ha aprobado listas de personas extremistas y terroristas, que incluyen a todos los liberados. La base para la inclusión en dichas listas es una sentencia ejecutoriada (aplicada específicamente a los activistas y dirigentes de las asociaciones de trabajadores). El Gobierno todavía no ha definido el procedimiento para poder eliminar un nombre de esas listas. Por lo tanto, impone sanciones adicionales de manera discrecional y extrajudicial a todas las personas puestas en libertad, limitando así sus derechos en contravención de las normas internacionales imperativas.

Lista de dirigentes y activistas sindicales y laborales encarcelados (sujetos a penas de prisión y restricción de la libertad):

- 1) Aliaksandr Mishuk (vicepresidente del Sindicato Independiente de Mineros, Trabajadores de las Industrias Química, Petrolífera, de la Energía, el Transporte, la Construcción y Otros (BNP), presidente en la sociedad anónima abierta «Belaruskali»);
- 2) Aliaksandr Yarashuk (BKDP, presidente);
- 3) Hennadz Fiadynich (Sindicato de Trabajadores de la Industria Radioelectrónica (REP), vicepresidente);
- 4) Vatslau Areshka (REP, editor del periódico sindical);
- 5) Vasil Berasneu (REP, presidente en funciones);

- 6) Artsiom Zharnak (Sindicato Libre de Trabajadores Metalúrgicos (SPM), presidente en la sociedad anónima abierta «Minsk Automobile Plant» - empresa gestora de la sociedad de cartera «BELAVTOMAZ» (MAZ));
- 7) Vital Chychmarou (SPM, presidente en la sociedad anónima abierta «Minsk Electrotechnical Plant Named After Vi Kozlov» (METZ));
- 8) Aliaksandr Mialeshka (Sindicato Libre de Belarús (SPB), miembro del consejo de la sección sindical);
- 9) Andrei Khanevich (BNP, presidente en la sociedad anónima abierta «Grodno Azot»);
- 10) Uladzimir Berdnikovich (BNP, UCC «Remmontazhstroy»);
- 11) Uladzimir Zhurauka (Rabochy Rukh, BNP, sociedad anónima abierta «Grodno Azot»);
- 12) Andrei Paheryla (Rabochy Rukh, BNP, sociedad anónima abierta «Grodno Azot»);
- 13) Siarhei Shelest (Rabochy Rukh, BNP, sociedad anónima abierta «Grodno Azot»);
- 14) Valiantsin Tseranevich (Rabochy Rukh, BNP, sociedad anónima abierta «Grodno Azot»);
- 15) Aliaksandr Kapshul (Rabochy Rukh, BNP, sociedad anónima abierta «Naftan»);
- 16) Aliaksandr Hashnikau (Rabochy Rukh, BNP, sociedad anónima abierta «Belarusian Steel Works» (BMZ));
- 17) Ihar Mints (Rabochy Rukh, sociedad anónima abierta «Naftan»);
- 18) Hanna Ablab (Rabochy Rukh, Ferrocarriles de Belarús);
- 19) Siarhei Dziuba (Rabochy Rukh, Ferrocarriles de Belarús);
- 20) Siarhei Shametska (Rabochy Rukh, sociedad anónima cerrada «ATLANT»);
- 21) Aliaksei Aliakseichyk (SPB, Centro de Investigación de Oncología Pediátrica de la República de Belarús);
- 22) Aliaksandr Kandratsiuk (SPB, Academia Nacional de Ciencia);
- 23) Maksim Senik (BNP, secretario-tesorero en la sociedad anónima abierta «Grodno Azot»);
- 24) Dzianis Puchek (SPM, sociedad anónima abierta «Minsk Tractor Plant» (MTZ));
- 25) Aleh Kasila (BNP, sociedad anónima abierta «Krasnoselskstroimaterialy»);
- 26) Andrei Shulhat (SPM, sociedad anónima abierta «Minsk Tractor Plant» (MTZ));
- 27) Yauhen Batura (SPM, sociedad anónima abierta «Minsk Tractor Plant» (MTZ));
- 28) Aliaksei Zabiran (BNP, sociedad anónima abierta «Grodno Azot»);
- 29) Volha Barushka (activista del SPB, Centro Científico y Práctico de Minsk);
- 30) Hanna Karneyenka (SPM, sociedad anónima abierta «Minsk Electrotechnical Plant Named After Vi Kozlov» (METZ));
- 31) Halina Smirnova (REP, Babrujsk, coordinadora regional del sindicato);
- 32) Dzmitry Varanovich (SPM, sociedad anónima abierta «BELAZ» - empresa gestora de la sociedad de cartera «BELAZ-HOLDING»);
- 33) Sviatlana Sakovich (SPM, sociedad anónima abierta «Minsk Tractor Plant» (MTZ));
- 34) Palina Sharenda-Panasiuk (REP);

- 35) Volha Brytsikava (BNP, presidenta, sociedad anónima abierta «Naftan»);
- 36) Artsiom Parkhamovich (REP, activista, RUP «Beltelekom»);
- 37) Alena Nazarava (REP, sociedad anónima abierta «Minsk Tractor Plant» (MTZ));
- 38) Aliaksandr Murauiyou (REP);
- 39) Vital Halitski (SPM, sociedad anónima abierta «Minsk Electrotechnical Plant Named After Vi Kozlov» (METZ)).

Lista de dirigentes y activistas sindicales y laborales puestos en libertad, pero que no han sido rehabilitados:

- 1) Siarhei Antusevich (BKDP, vicepresidente);
- 2) Iryna But-Husaim (BKDP, contable);
- 3) Yanina Malash (SPM, vicepresidente);
- 4) Zinaida Mikhniuk (REP, vicepresidente);
- 5) Yauhen Hovar (BNP, sociedad anónima abierta «Belarusian Steel Works» (BMZ));
- 6) Mikhail Hromau (SPM, secretario del sindicato);
- 7) Leonid Soudalenko (REP, abogado laboralista);
- 8) Miraslau Sabchuk (SPM, sociedad anónima abierta «Minsk Tractor Plant» (MTZ));
- 9) Aliaksandr Varabei (SPM, sociedad anónima abierta «Minsk Tractor Plant» (MTZ));
- 10) Uladzislau Martsinovich (SPB, Universidad Estatal de Medicina de Minsk);
- 11) Siarhei Sliazhou (BNP, sociedad anónima abierta «Belarusian Steel Works» (BMZ));
- 12) Volha Belaziorava (BNP, sociedad anónima abierta «Grodno Azot»);
- 13) Vitali Siadliar (BNP, sociedad anónima abierta «Krasnoselskstroyaterialy»);
- 14) Ihar Povarau (BNP, sociedad anónima abierta «Belarusian Steel Works» (BMZ));
- 15) Tatsiana Yekelchik (SPB, activista, estudiante de la Universidad Estatal de Belarús (BSU));
- 16) Yahor Kanetski (SPB, activista, estudiante de la BSU);
- 17) Kasia Budzko (SPB, activista, estudiante de la Universidad Estatal de Pedagogía de Belarús (BSPU));
- 18) Viktoryia Hrankouskaya (SPB, activista, estudiante de la Universidad Técnica Estatal de Belarús (BNTU));
- 19) Anastasiya Bulybenka (SPB, activista, estudiante de la BNTU);
- 20) Siarhei Sliazhou (BNP, sociedad anónima abierta «Belarusian Steel Works» (BMZ));
- 21) Uladzislau Martsinovich (SPB, Universidad Estatal de Medicina de Minsk).

2. Catalogación de todo material de información y parafernalia de Salidarnast e.V. como material extremista. La decisión de incluirlo en la Lista nacional de material extremista fue adoptada por el Tribunal del Distrito Central de Minsk el 28 de marzo de 2024.

Salidarnast e.V. fue fundada por dirigentes y activistas sindicales bielorrusos, que tuvieron que abandonar el país tras la disolución y represión de sindicatos democráticos en 2022.

Salidarnast e.V. es una organización que proporciona apoyo humanitario, jurídico e informativo a sindicalistas y activistas del movimiento sindical.

Las consecuencias jurídicas de la catalogación de todo material de información y parafernalia de Salidarnast e.V. como material extremista es su prohibición en el territorio de Belarús y la base para exigir responsabilidades administrativas, en virtud de lo dispuesto en el artículo 19.11 del Código de Delitos Administrativos de la República de Belarús (en adelante, el «CAO») por la «divulgación, producción, almacenamiento o transporte de productos de información que contengan llamamientos a actividades extremistas o promuevan dichas actividades», a toda persona que interactúe con la organización, lo que también incluye la suscripción a sus redes sociales y la distribución de su material. La pena imputable, *inter alia*, es una detención administrativa de hasta treinta días.

3. En enero de 2024, Aliaksandr Yeudakimchyk (dirigente del SPM) murió tras una larga enfermedad. La persecución a la que fue sometido por llevar a cabo actividades sindicales y las numerosas detenciones administrativas que sufrió tuvieron repercusiones sumamente graves en la salud de Aliaksandr, teniendo en cuenta su edad (68 años).

4. Otros actos de persecución (durante el periodo objeto de examen o desconocidos anteriormente) en forma de:

Inicio de nuevos casos penales y pronunciación de sentencias

4.1. Persecución de Leanid Soudalenko (activista y abogado laboralista del REP)

El 4 de marzo de 2024, se inició una nueva causa penal *in absentia* contra Leanid, en virtud del artículo 361-4 del Código Penal, «Facilitación de actividades extremistas», por sus actividades sindicales. La pena imputable es la restricción de la libertad («ограничение свободы») por un periodo de hasta cuatro años o el encarcelamiento («лишение свободы») por un periodo de hasta seis años con o sin multa.

Debido al temor bien fundado de persecución, se vio obligado a abandonar Belarús y, por consiguiente, no puede ejercer su derecho de defensa en esta causa: fuera de Belarús es imposible acceder al sumario del caso ni participar en el proceso judicial.

4.2. Persecución de Volha Brytsikava (dirigente y activista del BNP y antigua trabajadora de OJSC «Naftan»).

El 11 de marzo de 2024 se inició el juicio, a puerta cerrada, contra Volha, acusada en virtud del artículo 130, 1) del Código Penal, «Incitación al odio o la discordia por motivos raciales, nacionales, religiosos, sociales o de otro tipo».

El 5 de abril de 2024, Volha fue condenada a tres años de prisión. Se ha interpuesto un recurso.

Además, se ha incoado una nueva causa penal contra Volha sobre la base de lo dispuesto en el artículo 361, 1) del Código Penal, «Llamamiento a la adopción de medidas restrictivas (sanciones) y otras medidas destinadas a perjudicar la seguridad nacional de la República de Belarús». La pena imputable es la restricción de la libertad («ограничение свободы») por un periodo de hasta 5 años o el encarcelamiento («лишение свободы») por un periodo de hasta 6 años con o sin multa.

4.3. Persecución de Ihar Fiodarau (activista del movimiento sindical).

El 27 de febrero de 2022, Ihar fue detenido y, el 25 de mayo de 2022, fue condenado a dos años de prisión en virtud de lo dispuesto en el artículo 368, 1) del Código Penal, «Insultos al Presidente de la República de Belarús».

Persecución durante el cumplimiento de una condena penal, en forma de tortura, restricción de derechos y violencia psicológica

4.4. *Persecución de Artsiom Zharnak (presidente de la organización de base del SPM y antiguo trabajador de MAZ, que el 13 de octubre de 2022 fue condenado a 4 años de prisión en virtud de lo dispuesto en los artículos del Código Penal 342, 1), «Organización y preparación de acciones que atentan gravemente contra el orden público, o participación activa en ellas»; 361, 3) «Llamamiento a la adopción de medidas restrictivas (sanciones) y otras medidas destinadas a perjudicar la seguridad nacional de la República de Belarús», y 361-1, 1), «Establecimiento de una formación extremista o participación en ella»).*

La administración de la Colonia Penal núm. 1 (Navapolatsk) crea situaciones artificiales para aplicar sanciones disciplinarias a Artsiom:

- desde el 29 de febrero de 2024 se ha privado a Artsiom de visitas breves;
- en marzo de 2024 se recluyó a Artsiom durante 10 días en una celda de castigo [«ШІЗО»];
- desde abril de 2024: 1) se ha privado a Artsiom de la posibilidad que tienen los reclusos mensualmente de adquirir 6 productos alimentarios básicos en la tienda de la colonia (de acuerdo con el régimen general), reduciéndolos a 2 productos básicos, y 2) se ha privado a Artsiom de las llamadas telefónicas a sus familiares.

4.5. *Persecución de Palina Sharenda-Panasiuk (activista del REP que fue condenada a un año de prisión por infringir el artículo 411, 2) del Código Penal «Desobediencia maliciosa a las exigencias de la administración de una institución penitenciaria que ejecuta una pena de prisión» el 10 de septiembre de 2023 y los artículos 364, «Violencia o amenaza de violencia contra un funcionario del Ministerio del Interior», 369, «Insultos a un representante de la autoridad», y 368, «Insultos al Presidente de la República de Belarús», del Código Penal el 9 de junio de 2021).*

En marzo de 2024 se tuvo noticia de la persecución persistente de la que es objeto Palina por parte de la administración de la Colonia Penal núm. 24 (Zarečča): Palina permaneció en la sección asignada durante dos o tres semanas. A finales de enero o principios de febrero fue recluida en una celda de castigo [«ШІЗО»]. Volvió a la sección a finales de febrero, muy pálida y delgada. Durante todo este tiempo, Palina estuvo en la celda de castigo [«ШІЗО»], probablemente durante veinte días. A principios de marzo, Palina desapareció de nuevo de la sección y se desconoce su paradero exacto.

Desde enero de 2024, no ha habido contacto con Palina. Durante este periodo, un abogado solicitó verla en tres ocasiones y no se le permitió.

El 19 de marzo de 2024, el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer pidió a Belarús que adoptase urgentemente medidas transitorias para proteger a Palina.

El 22 de marzo de 2024, los medios de comunicación estatales (Belarús 1) difundieron un vídeo de Palina a raíz de la solicitud realizada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (la cual se menciona en el vídeo). Palina tenía mal aspecto en el vídeo y en su uniforme llevaba un distintivo amarillo, que en la colonia sirve para identificar de forma discriminatoria a activistas del movimiento sindical y a prisioneros políticos.

4.6. *Persecución de Siarhei Shelest (Rabochy Rukh, activista del sindicato BNP de Naftan, que fue condenado a 14 años de prisión por infringir los artículos 188 «Difamación», 356, 1) «Traición al Estado» y 361-1, 3) «Creación de una formación extremista o participación en ella» del Código Penal el 17 de febrero de 2023).*

En enero de 2024, Siarhei fue trasladado de la colonia penal núm. 15 (Mahiliou) a la colonia penal núm. 2 (Babruysk).

La administración de la colonia penal núm. 2 (Babruysk) crea situaciones artificiales para aplicar sanciones disciplinarias a Siarhei:

- a finales de febrero de 2024, Siarhei fue enviado a una celda de castigo [«ШІЗО»] durante 45 días;
- se niega a Siarhei el derecho de recibir visitas y paquetes (solo se permiten paquetes con alimentos),
- y el 1.º de mayo de 2024, Siarhei fue recluido en instalaciones con celdas («помещение камерного мун»), donde las restricciones a los derechos son más severas que en la celda de castigo [«ШІЗО»].

4.7. *Persecución de Aliaksandr Mishuk (vicepresidente del BNP, presidente del BNP de Belaruskali, que fue condenado a dos años y medio de prisión por infringir el artículo 361 del Código Penal, «Llamamiento a medidas restrictivas (sanciones), otras medidas destinadas a perjudicar la seguridad nacional de la República de Belarús», el 15 de noviembre de 2022).*

La administración de la colonia penal núm. 15 (Mahiliou) crea situaciones artificiales para aplicar sanciones disciplinarias a Aliaksandr:

- en enero de 2024, Aliaksandr estuvo recluido en una celda de castigo [«ШІЗО»] durante diez días, y
- en febrero de 2024, Aliaksandr estuvo recluido en una celda de castigo [«ШІЗО»] durante diez días.

4.8. *Persecución de Aliaksandr Kapshul (Rabochy Rukh, activista del sindicato BNP de Naftan, que fue condenado a 15 años de prisión por infringir los artículos 295, 2), «Acciones ilegales en relación con armas de fuego, municiones y explosivos», 356, 1), «Traición al Estado», y 361-1, 3), «Creación de una formación extremista o participación en ella», del Código Penal) y de sus familiares.*

A principios de 2024, Aliaksandr fue trasladado de la colonia penal núm. 15 (Mahiliou) a la colonia penal núm. 2 (Babruysk) y posteriormente se endureció el régimen para el cumplimiento de su condena al ser trasladado a la prisión núm. 4 (Mahiliou).

Oksana Kapshul (ex esposa de Aliaksandr Kapshul) fue detenida en enero de 2024 en el marco de detenciones masivas de activistas sindicales y políticos y sus familiares en Polotsk y Novopolotsk. Fue condenada el 30 de enero 2024 por suscripción a material extremista, que constituye una infracción del artículo 19.11 del Código de Infracciones Administrativas, «Divulgación, producción, almacenamiento o transporte de productos de información que contengan llamamientos a actividades extremistas o promuevan dichas actividades», y el 29 de febrero de 2024 por infringir el artículo 25.15, 2) del Código de Infracciones Administrativas, «Violación de legislación relativa a la ayuda gratuita extranjera».

Detenciones y arrestos administrativos**4.9. Persecución de Kyril Barstok (BNP, OJSC «Naftan»).**

Kyril fue detenido a finales de marzo de 2024 y condenado a 25 días de arresto administrativo en virtud de los artículos 19.11, «Divulgación, producción, almacenamiento o transporte de productos de información que contengan llamamientos a actividades extremistas o promuevan dichas actividades», y 24.23, «Violación del procedimiento de organización o celebración de actos de masas», del Código de Infracciones Administrativas.

4.10. Persecución de Alena Vinakurava (BNP, OJSC «Naftan»).

Alena fue detenida el 23 de enero de 2024 en el marco de detenciones masivas de activistas sindicales y políticos y sus familiares en Polotsk y Novopolotsk.

4.11. Persecución de Eugene Mikhlovsky (BNP).

El 12 de diciembre de 2023, Eugene fue condenado a 15 días de arresto administrativo en virtud del artículo 19.11 del Código de Infracciones Administrativas, «Divulgación, producción, almacenamiento o transporte de productos de información que contengan llamamientos a actividades extremistas o promuevan dichas actividades».

Detenciones masivas de trabajadores en las empresas durante su jornada laboral en colaboración con la dirección de las empresas:

4.12. El 15 de marzo 2024 se detuvo a trabajadores de PUE «Rinaplastik» (Shchuchin) en relación con la divulgación de material extremista.

4.13. El 31 de enero de 2024 se detuvo a cinco trabajadores de OJSC «Glassworks Neman» (Fábrica de vidrio Neman) en relación con la divulgación de material extremista.

4.14. En enero de 2024 se detuvo a alrededor de diez trabajadores de OJSC «Shchuchinagrokhimservice» en relación con la divulgación de material extremista.

4.15. En enero de 2024 se detuvo al menos a cuatro trabajadores de empresas de Motol.

Registros de locales y activistas sindicales

4.16. El 8 de enero 2024, se realizó un registro en Novopolotsk, en el lugar de registro de Aliaksei Malinovsky, participante en la huelga de Naftan.

(Firmado) Atentamente, Maksim Pazniakou,
presidente en funciones del BKDP



IV. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales)

La Comisión ha adoptado conclusiones breves, claras y concisas. Las conclusiones identifican lo que se espera de los Gobiernos para que apliquen los convenios ratificados de una manera clara e inequívoca. Las conclusiones reflejan pasos concretos para abordar las cuestiones relacionadas con el cumplimiento. Las conclusiones deben leerse junto con las actas completas de la discusión sobre cada caso individual. En las conclusiones, ya no se recogen elementos de la discusión ni se reiteran declaraciones que hayan formulado los Gobiernos durante la apertura o el cierre de la discusión y que figuren en las actas. La Comisión ha adoptado conclusiones sobre la base de un consenso. Solo ha formulado conclusiones que entran dentro del ámbito de aplicación del convenio objeto de examen. Si los trabajadores, los empleadores y/o los Gobiernos tenían opiniones divergentes, esto se ha reflejado en las actas de la Comisión, no en las conclusiones.

Argelia (ratificación: 1962)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno toma buena nota de los comentarios de la Comisión de Expertos, que subrayan que Argelia proporciona regularmente información detallada en respuesta a las observaciones de las organizaciones sindicales, así como en respuesta a las recomendaciones de la Comisión.

Artículos 1 y 2 del Convenio

Los principios del Convenio están consagrados en la Constitución argelina de 2020 y en la legislación laboral que permite a las organizaciones sindicales ejercer libremente sus derechos. La revisión constitucional de 2020 reafirma estos principios, incluida la protección contra la discriminación, la libertad de expresión, el derecho de sindicación y el derecho de huelga.

Las leyes sociales de 1990 consagran los derechos de representación, negociación colectiva y participación de los trabajadores, así como el libre ejercicio de los derechos sindicales sin discriminación. Argelia también ha realizado progresos significativos en materia de diálogo social, negociación colectiva y respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, y cumple regularmente sus obligaciones de presentación de memorias de conformidad con sus compromisos internacionales.

En cuanto a las alegaciones de amenazas y despidos antisindicales que afectan a organizaciones o personas supuestamente afiliadas a la Confederación Sindical de Fuerzas Productivas (COSYFOP), es importante señalar que esta confederación y sus tres organizaciones afiliadas (el Sindicato Nacional del Sector de los Transportes Ferroviarios (SNSTF), el Sindicato Nacional del Sector del Amoníaco y los Fertilizantes (SNSAE) y el Sindicato Nacional del Sector de la Comercialización y Distribución de Productos Petrolíferos (SNSCDPP)) cesaron toda actividad sindical en 1991.

En sus informes sobre la aplicación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical (carta núm. 224 de 14 de abril de 2024), el Gobierno ha facilitado regularmente información sobre la COSYFOP y sus organizaciones afiliadas, precisando que nunca han proporcionado la información necesaria para evaluar su representatividad sindical o la renovación de sus órganos de gobierno.

Dado que los denunciantes no han presentado ninguna prueba de su condición de afiliados, estas alegaciones carecen de fundamento jurídico. En consecuencia, el Gobierno solicita el archivo de todos los casos relativos a denuncias de presuntos funcionarios o delegados sindicales de la COSYFOP.

Artículos 133 a 147 de la Ley núm. 23-02

En aplicación de los artículos 133 a 147 de la Ley núm. 23-02, los servicios de la inspección del trabajo registraron 32 denuncias presentadas por delegados sindicales durante 2023, de las cuales 26 se verificaron en el sector económico público y 6 en el sector privado.

Tras el registro de estas denuncias, la inspección del trabajo puso en marcha 32 investigaciones sobre las organizaciones empleadoras, que dieron lugar al establecimiento de cinco notificaciones formales, tres informes oficiales por negativa de cumplimiento de la normativa, cuatro informes oficiales de infracciones, dos levantamientos de actas por infracción.

Gracias a las actuaciones de los inspectores del trabajo, se anularon cuatro decisiones sancionadoras adoptadas por los empleadores, incluida la anulación de una decisión de despido. Además, 24 reclamaciones fueron consideradas infundadas por los inspectores del trabajo encargados de las investigaciones. Los representantes sindicales presentaron otras 16 quejas ante las juntas de conciliación, que dieron lugar a 15 actas de no conciliación, mientras que una queja sigue en proceso de resolución.

Ley núm. 23-02: Protección de los responsables sindicales durante el periodo de registro del sindicato

La Ley núm. 23-02 contiene disposiciones para proteger a los dirigentes sindicales y afiliados contra los actos de discriminación y las represalias con objeto de garantizar un entorno favorable para sus actividades desde el momento en que se celebra la asamblea general constitutiva del sindicato. Incluye medidas coercitivas contra cualquier traba a la constitución o el funcionamiento de una organización sindical. Cualquier persona que obstaculice estos procesos se arriesga a que se le imponga una pena de prisión de tres a seis meses y a una multa de 50 000 a 100 000 dinares (artículo 156).

El Gobierno está dispuesto a examinar las quejas de los representantes sindicales de conformidad con la legislación vigente y a entablar consultas con los interlocutores sociales, cuando sea necesario, para mejorar la representatividad y la protección sindicales.

Artículo 8 de la Ley núm. 23-02: Protección contra las injerencias

El artículo 8 de la Ley núm. 23-02 prohíbe cualquier injerencia externa en el funcionamiento de los sindicatos, salvo en los casos previstos por la ley, con el fin de proteger su independencia y autonomía. La excepción mencionada en el artículo 8 se refiere al artículo 49, que establece que las donaciones y legados procedentes de fuentes externas solo son aceptables con el consentimiento previo de las autoridades administrativas. Estas autoridades verifican el origen, el importe y la compatibilidad de estas contribuciones con los objetivos del sindicato.

Los artículos 8 y 49 garantizan que los sindicatos actúen de forma independiente y conforme a la ley, asegurando la legitimidad de las aportaciones económicas y preservando la confianza de los afiliados.

Artículo 69 de la Ley núm. 23-02

En respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre las disposiciones del artículo 69 de la Ley núm. 23-02, cabe señalar que los criterios de transparencia financiera y neutralidad política son una nueva exigencia introducida por dicha Ley.

El Gobierno desea hacer las siguientes aclaraciones:

- El criterio de transparencia financiera se introdujo para garantizar una gestión rigurosa y transparente de los recursos financieros de los sindicatos, incluidas las cotizaciones de sus afiliados.

De conformidad con los artículos 46 a 49 de la citada Ley, los recursos de las organizaciones sindicales incluyen las cuotas de los afiliados, los ingresos procedentes de sus actividades, las donaciones y legados, y las subvenciones del Estado y las autoridades locales. Estos ingresos deben utilizarse exclusivamente para los fines de la organización sindical y de conformidad con las disposiciones legales.

Los artículos 50 a 52 estipulan que estas organizaciones deben llevar su contabilidad de acuerdo con las normas comerciales vigentes y presentar anualmente a las autoridades competentes sus estados financieros, certificados por un auditor, así como sus declaraciones morales, aprobadas por la Junta General.

Por consiguiente, para cumplir este criterio de transparencia financiera, los sindicatos deben respetar las directrices y normas mencionadas, que tienen por objeto garantizar la integridad y credibilidad de los sindicatos en su función de representación de los trabajadores. Promueven la transparencia en la gobernanza financiera y garantizan una gestión adecuada de los fondos sindicales exigiendo la presentación de informes financieros y el cumplimiento de las normas contables y de gestión aplicables.

Además, este criterio pretende reforzar la confianza de los afiliados en sus organizaciones representativas y también contribuye a prevenir posibles conflictos o disputas, que a menudo han marcado la gestión de muchas organizaciones sindicales y se han llevado ante los tribunales competentes.

- En cuanto a la neutralidad política, este criterio pretende evitar toda influencia política partidista en el seno de las organizaciones sindicales, con el fin de mantener su independencia y su capacidad para representar equitativamente los intereses de todos sus miembros.

La independencia política de los sindicatos garantiza que las decisiones adoptadas reflejen realmente los intereses colectivos de los trabajadores, al margen de su signo político y de las diversas corrientes, respetando al mismo tiempo la libertad de elección política y de partido de cada afiliado, consagrada en las disposiciones del artículo 12 de la Ley núm. 23-02, que establece que «los miembros de una organización sindical son libres de afiliarse individualmente a partidos políticos».

Así, el criterio de transparencia financiera y neutralidad política pretende garantizar que las organizaciones sindicales representativas utilicen sus recursos económicos exclusivamente para actividades sindicales que se ajusten a sus estatutos. Esto evita que se empleen recursos económicos para acciones con connotaciones políticas partidistas.

- En lo relativo a la audiencia en las elecciones profesionales, cabe señalar que esta disposición responde a una reivindicación expresada desde hace varios años por los sindicatos activos en el sector de la administración (función pública).

En las disposiciones del artículo 35 de la Ley núm. 90-14 sobre el ejercicio de los derechos sindicales, que ha sido derogada, se establecía que «las organizaciones sindicales de trabajadores que alcancen al menos el 20 por ciento del número total de trabajadores asalariados amparados por los estatutos de dichas organizaciones sindicales, o que tengan una representatividad de al menos el 20 por ciento en el comité de participación, cuando este último exista en el organismo empleador en cuestión, se considerarán representativas en el seno de dicho organismo empleador».

Sin embargo, esta posibilidad solo podía ejercerse en las empresas del sector económico público o privado; este órgano (el comité de participación), compuesto por delegados del personal elegidos, no existe en los establecimientos administrativos.

En consecuencia, el artículo 69 de la nueva Ley ofrece una ventaja a las organizaciones sindicales que no pueden cumplir el criterio de una tasa de afiliación del 25 por ciento del total de trabajadores asalariados amparados por los estatutos, al permitirles adquirir la condición de organización sindical representativa obteniendo una tasa de audiencia electoral definida en las elecciones profesionales en el seno del organismo empleador (elección de comités paritarios en las instituciones y administraciones públicas).

El Gobierno insiste en que el proyecto de Ley núm. 23-02 fue objeto de amplias consultas antes de presentarse para su aprobación.

En primer lugar, en 2022, se llevó a cabo una consulta previa con las organizaciones sindicales registradas a nivel nacional, incluidas 53 organizaciones sindicales de trabajadores y 11 organizaciones de empleadores, con el fin de recabar sus propuestas y opiniones sobre la revisión del marco jurídico relativo al ejercicio de los derechos sindicales. A continuación, se celebró una segunda consulta con las organizaciones sindicales más representativas, que formularon observaciones sobre las disposiciones del proyecto de ley, la mayoría de las cuales se tuvieron en cuenta al redactar la Ley.

El Gobierno reitera su compromiso con un diálogo social inclusivo y constructivo destinado a evaluar la eficacia de las medidas introducidas por la Ley y a mejorar el marco legislativo actual.

El Gobierno toma buena nota de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos y subraya una vez más que el proyecto de Ley núm. 23-02 fue objeto de una intensa consulta en las fases tanto de elaboración, como de adopción y promulgación.

Esto ha demostrado que la información exhaustiva solicitada a través de una plataforma informática y proporcionada exclusivamente por las organizaciones sindicales permite evaluar mejor la representatividad sindical de forma transparente.

Por lo que respecta a las inquietudes expresadas, hay que señalar que la información recogida está protegida por ley. En ningún caso se compartirá con los empleadores, ni podrá utilizarse con fines de discriminación antisindical.

Renovación de la representatividad sindical

En cuanto al número de certificados expedidos cada año, denegaciones, renovaciones, recursos y sus resultados, cabe señalar que, dado que la Ley es reciente y que la mayoría de

los mandatos de las secciones sindicales no han expirado, no se dispone de estos datos actualmente.

En este momento, los sindicatos están tratando de proporcionar la información necesaria para evaluar su representatividad a través de la plataforma digital, de conformidad con las disposiciones de la Ley núm. 23-02 y el Decreto núm. 23-359, de 17 de octubre de 2023, en los que se establecen los procedimientos para evaluar la representatividad de las organizaciones sindicales y el contenido de los indicadores estadísticos relativos a sus miembros.

Artículo 4 del Convenio: Fomento de la negociación colectiva

En relación con esta recomendación, y en los casos en que la organización sindical no disponga de los elementos que le permitan evaluar su representatividad, los trabajadores pueden elegir directamente a sus representantes a efectos de la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales colectivos. En el artículo 131 de la Ley núm. 23-02, se prevé la protección contra el despido o la destitución de estos representantes elegidos.

Aplicación del Convenio en la práctica

En cuanto al suministro de estadísticas sobre negociación colectiva, en el siguiente cuadro se resume la evolución de los acuerdos y convenios colectivos registrados por la Inspección del Trabajo (periodo 2021-2024).

Año	Convenios de empresa		Acuerdos de empresa		Convenios sectoriales		Acuerdos sectoriales	
	Número	Total de trabajadores	Número	Total de trabajadores	Número	Total de trabajadores	Número	Total de trabajadores
2021	46	12 369	436	336 636	–	–	–	–
2022	46	95 180	494	438 561	03	7 465	10	12 494
2023	82	168 860	406	932 331	08	20 585	47	10 419
2024	23	12 245	159	160 329	–	–	35	80 017
Total	197	288 654	1 495	1 867 857	11	28 050	92	102 930

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito al representante del Gobierno de Argelia, el Director General de Empleo e Integración, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - Quisiera asegurarles el apoyo indefectible de la delegación argelina para llevar a cabo las discusiones en un clima constructivo, contribuyendo así activamente al fortalecimiento del mecanismo de control de nuestra Organización para la justa aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Permítanme, en primer lugar, expresar la extrañeza de mi Gobierno al ver a Argelia incluida en la lista de casos individuales, cuando la Comisión de Expertos invitó al Gobierno a presentar sus respuestas completas en 2025. Argelia no ha cesado de trabajar para reforzar los derechos de los trabajadores desde su independencia, adhiriéndose a esta Organización el 17 de octubre de 1962 y ratificando hasta la fecha 45 convenios internacionales, ocho de ellos fundamentales.

Todas las constituciones del país han consagrado el derecho de sindicación, empezando por las disposiciones de la primera Constitución de 1963. Los artículos 19 y 20 de esta

Constitución garantizan la libertad de asociación, expresión, intervención pública y reunión, así como el derecho de sindicación y el derecho de huelga. Estos principios se reafirmaron en la revisión constitucional de 2020, especialmente en los artículos 69 y 70, que incluyen los principios de libertad de expresión, reunión, libertad sindical y derecho de huelga. Además, los principios del Convenio están consagrados en la Constitución argelina de 2020, y la legislación del trabajo permite a las organizaciones llevar a cabo sus actividades libremente en el marco de la ley.

Gracias a estas garantías consagradas en la ley fundamental del país y en otros textos legales, los trabajadores ejercen sus derechos y han creado sindicatos para defender sus derechos en el lugar de trabajo y participar en el diálogo social. En la actualidad, es importante señalar que el panorama sindical en Argelia cuenta con 166 organizaciones sindicales, de las cuales 100 son de trabajadores y 66 de empleadores. Los derechos de representación, negociación colectiva, participación de los trabajadores y libre ejercicio del derecho de sindicación sin discriminación están consagrados en la legislación desde 1990.

En los últimos cinco años, Argelia ha emprendido importantes reformas legislativas y reglamentarias en el ámbito del trabajo para adaptarse a los cambios sustanciales y la rápida evolución que se están produciendo en el mundo del trabajo. En este contexto, en 2023 se promulgaron dos nuevas leyes, ambas de gran importancia. Se trata de la Ley núm. 23-02 relativa al ejercicio del derecho sindical y la Ley núm. 23-08 relativa a la prevención y solución de los conflictos colectivos laborales y al ejercicio del derecho de huelga. Estas leyes representan una profunda transformación en el ejercicio del derecho sindical y del derecho de huelga, en concordancia con los valores y principios establecidos en la Constitución nacional y los compromisos internacionales derivados de los convenios de la Organización ratificados por nuestro país, en particular el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio núm. 98.

La nueva Ley introdujo procedimientos más flexibles y simplificados para el registro de organizaciones sindicales, con plazos de tramitación más cortos, y consagró la independencia de estas organizaciones sindicales.

Este nuevo marco legislativo dedica todo un título a la protección de los trabajadores afiliados a una organización sindical, protegiendo a los trabajadores contra toda forma de discriminación y contra los obstáculos al ejercicio de este derecho.

El artículo 126 de esta Ley prohíbe cualquier decisión que obstaculice el ejercicio del derecho de sindicación, en particular las decisiones de despido u otras sanciones disciplinarias vinculadas a la pertenencia a una organización sindical o a la actividad sindical.

Además del derecho a la libre afiliación, esta Ley concede a los trabajadores y empleadores extranjeros el derecho a ocupar cargos directivos o administrativos en las organizaciones sindicales.

Las prerrogativas de la inspección del trabajo para intervenir en materia de protección del derecho de sindicación, en particular la protección de los trabajadores y los delegados sindicales, se han visto reforzadas por esta Ley, que también endurece las sanciones penales contra quienes obstaculicen la libertad sindical.

En cuanto al fortalecimiento de los mecanismos de diálogo social y negociación colectiva, esta Ley ha establecido mecanismos más eficientes, consensuados, equilibrados y eficaces, destinados a crear un clima favorable para la recuperación económica nacional y la preservación de la paz social. La nueva Ley prevé medidas para fomentar la resolución pacífica de los conflictos colectivos, mejorando la eficacia de la conciliación, la mediación y el arbitraje.

Este nuevo marco legislativo se preparó y enriqueció tras consultar a cerca de 64 organizaciones sindicales en dos fases, y se redactó con la ayuda de eminentes expertos y mandos en derecho laboral, así como de determinadas instituciones consultivas tripartitas, como el Consejo Nacional Económico, Social y Medioambiental, como institución constitucional, y el Observatorio Nacional de la Sociedad Civil.

Además, las organizaciones sindicales de trabajadores y de empleadores también fueron consultadas durante el examen de los proyectos de ley en el Parlamento para recabar sus opiniones. Estas consultas se desarrollaron en un espíritu de buena fe, confianza y respeto mutuo, dejando a los sindicatos tiempo suficiente para expresar sus puntos de vista y debatirlos ampliamente con el fin de mejorar el contenido de estos proyectos de ley.

En respuesta a las observaciones y recomendaciones contenidas en el Informe de la Comisión de Expertos, cabe señalar que Argelia ha realizado progresos significativos en materia de diálogo social, negociación colectiva y respeto de los derechos fundamentales en el trabajo. Cumple regularmente sus obligaciones internacionales, en particular la presentación de memorias detalladas en los plazos fijados.

En respuesta a las alegaciones de amenazas y despidos antisindicales que afectan a organizaciones o personas supuestamente afiliadas a la COSYFOP, es importante señalar que esta confederación y sus tres organizaciones afiliadas cesaron toda actividad sindical en 1991. El Gobierno argelino ha facilitado regularmente información sobre la COSYFOP y sus organizaciones afiliadas, precisando que nunca han llevado a cabo ninguna actividad sindical. Nunca han facilitado la información necesaria para evaluar su representatividad sindical ni la renovación de sus órganos de gobierno. Dado que los denunciantes no han presentado ninguna prueba de su condición de afiliados, estas alegaciones carecen de fundamento jurídico. En consecuencia, el Gobierno solicita el archivo de todos los expedientes relativos a denuncias de presuntos dirigentes o delegados sindicales de la COSYFOP.

Con respecto al establecimiento de procedimientos para proteger a los trabajadores asalariados contra la discriminación, los datos estadísticos pertinentes de la inspección del trabajo muestran que registraron 32 denuncias presentadas por delegados sindicales en 2023. Tras el registro de estas denuncias, la inspección del trabajo hizo uso de su independencia de conformidad con el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), ratificado por Argelia, e inició 32 investigaciones sobre las organizaciones empleadoras, que dieron lugar al establecimiento de cinco notificaciones formales, tres informes oficiales por negativa de cumplimiento de la normativa, cuatro informes oficiales de infracciones y dos levantamientos de actas por infracción. Las actuaciones de los inspectores del trabajo jurados dieron lugar a la anulación de cuatro decisiones sancionadoras adoptadas por los empleadores, incluida la anulación de una decisión de despido. Además, se consideraron infundadas 24 reclamaciones y los representantes sindicales presentaron otras 16 quejas ante las juntas de conciliación, que dieron lugar a 15 actas de no conciliación, mientras que una queja sigue en proceso de resolución.

En relación con la protección de los dirigentes y afiliados sindicales durante el periodo de registro del sindicato, la Ley incluye disposiciones que les protegen contra la discriminación y las represalias, garantizando así un entorno favorable para sus actividades desde el momento en que se celebra la asamblea general constitutiva del sindicato. Incluye medidas coercitivas contra cualquier obstáculo a la constitución o el funcionamiento de una organización sindical. Quien obstaculice estos procesos puede ser condenado a una pena de prisión de entre tres y seis meses y a una multa de entre 50 000 y 100 000 dinares (artículo 156).

En lo tocante a la protección contra las injerencias, el artículo 8 de esta Ley prohíbe cualquier injerencia externa en el funcionamiento de los sindicatos con el fin de proteger su independencia y autonomía. La excepción prevista se refiere al artículo 49, que estipula que las donaciones y legados procedentes de fuentes externas solo son aceptables con el consentimiento previo de las autoridades administrativas, que verifican la compatibilidad de dichas contribuciones con los objetivos del sindicato.

Con respecto a los criterios de transparencia financiera y neutralidad política, son una nueva exigencia introducida recientemente por dicha Ley y el Gobierno desea hacer las siguientes aclaraciones: el criterio de transparencia financiera se introdujo con el fin de garantizar una gestión rigurosa y transparente de los recursos económicos de las organizaciones sindicales y tiene por objeto garantizar la integridad y la credibilidad de los sindicatos en su función de representación. Este criterio pretende reforzar la confianza de los afiliados en sus organizaciones representativas y también contribuye a prevenir posibles conflictos o disputas, que a menudo han marcado la gestión de muchas organizaciones sindicales y han sido llevados ante la administración y los tribunales competentes. En cuanto a la neutralidad política, este criterio pretende evitar cualquier influencia política partidista en el seno de las organizaciones sindicales, con el fin de mantener su independencia y su capacidad para representar equitativamente los intereses de todos los afiliados. Esta independencia política garantiza que las decisiones adoptadas por los sindicatos reflejen realmente los intereses colectivos de los trabajadores, al margen de su signo político y de las diversas corrientes, respetando la libertad de elección política y de partido de cada afiliado. Así, el criterio de transparencia financiera y neutralidad política pretende garantizar que los sindicatos utilicen sus recursos económicos exclusivamente para actividades sindicales que se ajusten a sus estatutos, asegurando que no se empleen recursos económicos para acciones con connotaciones políticas partidistas.

En lo relativo a la audiencia en las elecciones profesionales, esta disposición responde a una reivindicación expresada desde hace varios años por los sindicatos activos en el sector de la administración. Esta posibilidad solo podía ejercerse en el marco de las empresas del sector económico a través del comité de participación compuesto por delegados del personal elegidos. En consecuencia, el artículo 69 de la nueva Ley ofrece una ventaja a las organizaciones que no pueden cumplir el criterio de una tasa de afiliación del 25 por ciento del total de los trabajadores asalariados amparados por sus estatutos, al permitirles adquirir el estatuto de organización sindical representativa mediante la obtención de una tasa de audiencia electoral definida en las elecciones profesionales. En respuesta a las preocupaciones planteadas sobre la plataforma dedicada a la representatividad, es importante precisar que la información recogida a través de esta plataforma digital está protegida por la ley. En ningún caso se compartirá con los empleadores, ni podrá utilizarse con fines de discriminación antisindical. El carácter exhaustivo de la información solicitada a través de esta plataforma, que es cumplimentada exclusivamente por las organizaciones sindicales, facilita la evaluación de la representatividad sindical de forma transparente.

Sobre la renovación de la representatividad de las organizaciones sindicales, cabe señalar que, dado que esta Ley es reciente y recoge medidas transitorias hasta el 2 de mayo de 2024, es decir que solo lleva en vigor casi un mes, la mayoría de los mandatos de las secciones sindicales aún no han expirado y todavía no disponemos de información.

En relación con el fomento de la negociación colectiva, es importante precisar que, en los casos en que una organización sindical no disponga de los elementos necesarios para evaluar su representatividad, los trabajadores pueden elegir directamente a sus representantes a efectos de la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales colectivos. El

artículo 131 de esta Ley prevé la protección contra el despido o la destitución de estos representantes elegidos.

Con respecto a la aportación de estadísticas sobre la negociación colectiva, el Gobierno ha facilitado periódicamente los datos pertinentes y presentó, el 19 de mayo de 2024, la evolución en el número de acuerdos y convenios colectivos registrados por la inspección del trabajo de 2021 a 2024. Estos datos muestran dinamismo en la negociación colectiva, con la celebración de 1 795 convenios y acuerdos colectivos sectoriales y de empresa.

En conclusión, las explicaciones y la información proporcionadas en respuesta a las observaciones formuladas demuestran claramente que Argelia ha trabajado constantemente, desde su independencia, para consagrar los principios y derechos fundamentales del trabajo y no puede desviarse en modo alguno de este camino que ha trazado.

Miembros trabajadores - Esta es la primera vez que nuestra Comisión ha sido llamada a examinar la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Argelia. No obstante, la cuestión de la violación de los derechos sindicales en Argelia dista mucho de ser desconocida y nuestra Comisión ya ha remitido sus conclusiones al Gobierno argelino en numerosas ocasiones en años anteriores, la última de ellas en 2019.

Recordamos también que la Comisión de Expertos lleva subrayando las carencias de la legislación argelina desde hace muchos años, en particular en lo que respecta a la protección de los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical y los actos de injerencia. En este contexto, los trabajadores argelinos ven comprometido de forma efectiva y duradera el ejercicio de sus libertades sindicales.

Tomamos nota de la adopción de la Ley núm. 23-02, de 25 de abril de 2023, relativa al ejercicio del derecho sindical. Según el Gobierno, la Ley proporcionará una mayor protección contra actos de discriminación antisindical, en particular al introducir un procedimiento para que los trabajadores que hayan sufrido discriminación puedan someter la cuestión a la inspección del trabajo. En este contexto, se ha otorgado mayores prerrogativas a los inspectores del trabajo, en particular para llevar a cabo investigaciones y registrar las infracciones.

También tomamos nota de la información adicional comunicada por el Gobierno argelino en mayo de 2024 que aclara algunas de las nuevas disposiciones de la Ley. Tomamos nota en particular de que el artículo 156 de la Ley castiga el hecho de obstaculizar la constitución o el funcionamiento de un sindicato con una pena de prisión de tres a seis meses y una multa de 50 000 a 100 000 dinares. No obstante, a la vista de los numerosos casos de discriminación antisindical denunciados periódicamente ante los diversos órganos de control de la OIT, es dudoso que esta disposición se aplique en la práctica.

De manera más general, la legislación no protege suficientemente a los trabajadores. En este sentido, destacamos la práctica generalizada de los empleadores de despedir a los miembros fundadores de un sindicato durante su periodo de registro, que en la práctica puede durar varios años, sin que estos últimos se beneficien de las protecciones que ofrece la legislación contra la discriminación antisindical. Además, como puso de relieve la misión de alto nivel en 2019, algunas empresas y autoridades recurren excesivamente a procedimientos judiciales contra los sindicatos y sus miembros. Por otra parte, aún no se han hecho efectivas las sentencias judiciales que ordenan la reincorporación de dirigentes sindicales.

Recordamos que, en virtud del artículo 1 del Convenio, los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su

empleo. La discriminación antisindical es una de las violaciones más graves de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la existencia misma de los sindicatos.

Instamos al Gobierno a adoptar una legislación, en consulta con los interlocutores sociales, para reforzar la protección de los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical, incluso durante el periodo de registro de un sindicato establecido. En este sentido, pedimos al Gobierno que aumente las sanciones contra los empleadores que utilicen estrategias antisindicales. También pedimos al Gobierno que mejore y acelere los procedimientos administrativos y judiciales para identificar y reparar los actos de discriminación antisindical. Asimismo, solicitamos al Gobierno que estudie la forma de acelerar los procedimientos de registro de los sindicatos.

Por último, el artículo 8 de la Ley núm. 23-02, relativo a la protección contra los actos de injerencia, estipula que las donaciones y legados procedentes de fuentes externas solo son aceptables con el consentimiento previo de las autoridades administrativas. Estas autoridades verifican el origen, la cuantía y la compatibilidad de estas contribuciones con los objetivos del sindicato. Deseamos recordar que, de conformidad con el artículo 2 del Convenio, las organizaciones de trabajadores deben gozar de total independencia con respecto a los empleadores en el ejercicio de sus actividades y que las autoridades públicas deben actuar con extrema moderación con respecto a cualquier intervención en los asuntos internos de los sindicatos. Instamos al Gobierno a que elimine esta disposición.

Tomamos nota de que la Comisión de Expertos expresó reservas sobre la conformidad con el Convenio de las disposiciones de la Ley núm. 23-02 que regulan la validación y el mantenimiento del estatuto de representatividad de las organizaciones sindicales. En particular, señala que este sistema podría tener efectos negativos en el desarrollo de las relaciones laborales y la negociación colectiva en Argelia.

La Ley define en particular los criterios de representatividad de una organización sindical. Además de medir la audiencia electoral y el número de afiliados, la Ley estipula que también se tendrán en cuenta la transparencia financiera de los estados financieros y la neutralidad política. A este respecto, compartimos las preocupaciones de la Comisión de Expertos en cuanto a la imparcialidad y objetividad de estos dos últimos criterios.

Tomamos nota de la información adicional remitida a nuestra Comisión por el Gobierno, que aporta algunas aclaraciones. El criterio de transparencia financiera tendría por objeto «garantizar una gestión rigurosa y transparente de los recursos financieros de los sindicatos, incluidas las cotizaciones de sus afiliados» con el fin de garantizar que se utilicen únicamente para los objetivos del sindicato, de conformidad con las disposiciones legales. Esta formulación vaga y general podría dar lugar a injerencias de las autoridades en la gestión financiera de los sindicatos. En cuanto al criterio de transparencia financiera, su objetivo y aplicación siguen siendo, cuando menos, poco claros.

Por lo tanto, nos hacemos eco de la petición de la Comisión de Expertos de consultar a los interlocutores sociales sobre las modalidades de reconocimiento de la representatividad en virtud de la Ley núm. 23-02, y de revisar estos criterios.

Además, la Ley impone condiciones excesivas para el mantenimiento de la representatividad de las organizaciones sindicales. Estas deben obtener cada tres años un certificado expedido por la administración tras comunicar la información relativa a sus miembros afiliados que, según la Ley, permitiría evaluar la representatividad. Esta frecuencia parece excesiva y susceptible de impedir el buen funcionamiento de los sindicatos.

Por último, los sindicatos están legalmente obligados a facilitar al empleador la información pertinente en relación con los criterios de representatividad, en particular el nombre y el número de la seguridad social de cada afiliado, el número y la fecha del carné de afiliación y las cotizaciones abonadas. Esta disposición también es excesiva y puede dar lugar a actos de discriminación antisindical.

Consideramos que estas nuevas disposiciones constituyen una violación de la libertad de los trabajadores de constituir organizaciones sin autorización previa, así como una injerencia indebida en los asuntos internos de los sindicatos de trabajadores. Instamos al Gobierno argelino a que revise estas disposiciones, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de garantizar plenamente los derechos de los trabajadores y los sindicatos amparados por el Convenio.

Por último, parece que la legislación no incluye disposiciones sobre los derechos de los sindicatos minoritarios. Reiteramos el principio de que, cuando ningún sindicato represente el porcentaje de trabajadores necesario para ser declarado agente exclusivo de negociación, deben concederse derechos de negociación colectiva a los sindicatos minoritarios, al menos en nombre de sus propios afiliados. Por consiguiente, pedimos al Gobierno de Argelia que adopte medidas en este sentido.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores agradecen al Gobierno la información escrita y oral compartida con la Comisión. El Convenio núm. 98 es uno de los diez convenios fundamentales de la OIT, ratificado por Argelia en 1962. La Comisión de Expertos ha formulado observaciones al respecto en seis ocasiones entre 1991 y 2023. Además, una misión de alto nivel visitó el país en mayo de 2019. La Comisión examina este caso por primera vez.

Como contexto general, entendemos que Argelia está llevando a cabo un proceso de reforma para modernizar la legislación sobre la condición jurídica de los sindicatos. Argelia adoptó en 2023 dos leyes en este sentido, a saber, la Ley núm. 23-02, de 25 de abril de 2023, relativa al ejercicio del derecho sindical y la Ley núm. 23-08, de 21 de junio de 2023, relativa a la prevención y solución de los conflictos colectivos laborales y al ejercicio del derecho de huelga.

Tomamos nota también de que estas leyes entraron efectivamente en vigor a principios de mayo de 2024 y de que la Comisión de Expertos ha expresado su preocupación sobre los procedimientos y las medidas de protección contra la discriminación antisindical y ha solicitado al Gobierno que presente sus comentarios en 2025. No obstante el plazo concedido al Gobierno para presentar comentarios sobre las implicaciones de estas leyes con respecto al reconocimiento efectivo del derecho de sindicación y de negociación colectiva, el Gobierno fue invitado por la Comisión de Expertos a proporcionarnos comentarios sobre las cuestiones planteadas con antelación a la fecha indicada.

En sus últimas observaciones, la Comisión de Expertos pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, sobre la base de los artículos 1, 2 y 4 del Convenio núm. 98, para que se prohíban y sancionen efectivamente los actos de discriminación antisindical, se establezca objetivamente la representatividad sindical y las autoridades promuevan en mayor medida la negociación colectiva.

En su respuesta, el Gobierno llama nuestra atención, en particular, sobre los elementos siguientes. En primer lugar, en relación con la misión de alto nivel que visitó Argel en mayo de 2019 en el marco de las recomendaciones de la Comisión relativas al Convenio núm. 87, que abordó ampliamente la cuestión de los despidos antisindicales, situación que también está siendo objeto de seguimiento por parte de otros órganos de control de la OIT, tomamos nota

de la explicación aportada sobre la COSYFOP y sus organizaciones sindicales afiliadas, según la cual, al no estar reconocidas como sindicatos representativos, no cumplen las condiciones para intervenir en las negociaciones colectivas.

En segundo lugar, con respecto a los procedimientos de protección contra la discriminación antisindical, el Gobierno ofrece explicaciones sobre el nuevo procedimiento que permite a un trabajador asalariado que se considere víctima de un acto de discriminación antisindical remitir el asunto a los inspectores del trabajo, que ahora disponen de mayores poderes para investigar y tomar medidas adicionales, incluida la remisión a los tribunales competentes si el empleador se niega a cumplir las normas.

En tercer lugar, en cuanto a la protección de los dirigentes y afiliados sindicales contra la discriminación y las represalias durante el procedimiento de reconocimiento de un sindicato, entendemos que el Gobierno está abierto a entablar consultas con los interlocutores sociales para mejorar las cuestiones de representatividad y la protección sindical y superar los retos expuestos por las quejas de delegados sindicales pendientes.

El Gobierno ofrece explicaciones sobre la base de las condiciones de representatividad sindical, en las que la neutralidad política tiene por objeto evitar cualquier influencia política en las actividades sindicales. Explica que este criterio debe entenderse a la luz del contexto histórico en el que los sindicatos argelinos, en particular en los años 90, no podían funcionar de forma independiente. En cuanto a la transparencia financiera, su objetivo es garantizar una gestión rigurosa y transparente de los recursos financieros de las organizaciones sindicales, incluidas las cotizaciones de sus afiliados. Las cuentas de los sindicatos deben ser certificadas por un auditor independiente y autorizado, como ocurre con cualquier otra organización. Esta obligación pretende garantizar la integridad y credibilidad de los sindicatos en su función de representación de los trabajadores.

En cuarto lugar, por lo que respecta a los datos personales de los afiliados que deben transmitirse, en particular para renovar la condición de sindicato representativo cada tres años, el Gobierno precisa que estos datos son codificados por los sindicatos en una plataforma digital segura y que en ningún caso el empleador tendrá acceso a ellos. Esta plataforma está gestionada exclusivamente por el Estado, en absoluto cumplimiento de la legislación sobre protección de datos personales. Por lo tanto, los datos no pueden ser fuente de decisiones discriminatorias por parte del empleador.

Por último, el Gobierno indica una serie de convenios colectivos y acuerdos sociales celebrados desde 2021 por sectores de actividad y a nivel de empresa.

Los miembros empleadores reafirman la importancia vital del Convenio para todos los Estados Miembros de la OIT, como convenio fundamental. El derecho de sindicación y de negociación colectiva, tanto para los empleadores como para los trabajadores, es un requisito previo para garantizar la aplicación de las normas de la OIT.

Insistimos en que la legislación y la práctica nacionales garanticen este derecho fundamental. Por lo tanto, los actos antisindicales deben ser castigados severa y eficazmente por la legislación y en la práctica. Los Gobiernos deben fomentar activamente la libertad sindical y el derecho de los interlocutores sociales a negociar colectivamente.

Los miembros empleadores toman nota de que la Ley núm. 23-02, de 25 de abril de 2023, relativa al ejercicio del derecho sindical, plantea algunos interrogantes señalados por la Comisión de Expertos en los que ciertos desafíos pueden requerir nuevas medidas por parte del Gobierno en el contexto del diálogo social. Observamos, sin embargo, y confiamos en que así siga, que el Gobierno está abierto a entablar consultas con las organizaciones más

representativas de empleadores y de trabajadores para superar los desafíos allí donde se presenten.

Por consiguiente, los miembros empleadores instan al Gobierno a que continúe por la vía del diálogo social y a que atienda la petición de la Comisión de Expertos de iniciar consultas con los interlocutores sociales más representativos. Subrayamos además la necesidad de que el Gobierno respete y salvaguarde la representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores con vistas a entablar un diálogo social eficaz. Pedimos al Gobierno que refuerce el diálogo y la colaboración con la Confederación General de Empresas de Argelia (CGEA), la organización más representativa de los empleadores. La CGEA, puede proporcionar orientación y aportaciones, y comprometerse a colaborar constructivamente con el Gobierno, con vistas a superar cualquier desafío que pueda plantear la aplicación efectiva de las leyes núms. 23-02 y 23-08, y garantizar el cumplimiento de los principios establecidos en el Convenio núm. 98.

Miembro trabajador, Argelia - Intervengo en nombre de la Unión General de Trabajadores de Argelia (UGTA), que representa a más de 2 millones de trabajadores. El último congreso de la UGTA, celebrado en julio de 2023, eligió una nueva dirección que, nada más constituirse, emprendió una política de unidad sindical, por una parte, y, por otra, de participación activa en el diálogo social tripartito que se está consolidando en el país.

El compromiso de la UGTA queda ilustrado por su participación activa en varios proyectos dedicados al diálogo social iniciados por la OIT para los países de la región. Es el caso, en particular, del Programa de Promoción del Diálogo Social en el Mediterráneo Sur (SOLiD) y del proyecto «Diálogo social para la formalización y la empleabilidad en la vecindad meridional» (SOLIFEM) dedicado a la transición de la economía informal a la economía formal. Además, dos consultores seleccionados por la OIT para llevar a cabo misiones vinculadas a estos dos proyectos son dirigentes de la UGTA.

Permítanme que haga un paréntesis para darles algunos datos antes de volver al punto que nos ocupa hoy. De 2022 a 2024, es interesante observar que el Gobierno argelino ha tomado algunas medidas muy importantes en favor de los asalariados, sobre todo a nivel social. Las resumiré en tres breves puntos: los salarios de los funcionarios en Argelia se han incrementado en un 47 por ciento en dos años, entre 2022 y 2024; las pensiones mínimas de jubilación se han incrementado en un 33 por ciento, tanto los subsidios como las pensiones mínimas de jubilación; y se ha introducido en el país el seguro de desempleo o subsidio de desempleo, que cubre las bonificaciones para los demandantes de empleo, cuyo importe es igual al 75 por ciento del salario mínimo nacional garantizado. Cierro este paréntesis para volver al punto que nos interesa.

En 2023 se promulgaron dos leyes: la Ley núm. 23-02 relativa al ejercicio del derecho sindical y la Ley núm. 23-08 relativa a la prevención y solución de los conflictos colectivos laborales y al ejercicio del derecho de huelga. Por un lado, estas dos leyes suponen un avance definitivo, ya que ahora permiten a los trabajadores de varios sectores de actividad crear confederaciones sindicales. Por otro lado, algunas de las disposiciones de estas mismas leyes permiten interpretaciones restrictivas que, en la práctica, pueden menoscabar el libre ejercicio del derecho sindical y de sindicación, la independencia de las organizaciones sindicales y el derecho de huelga.

Por este motivo, la UGTA ha solicitado que se abra un diálogo con el Gobierno con el objetivo de revisar estas disposiciones de forma que se garantice mejor el derecho de sindicación de los trabajadores y se refuerce el diálogo social inclusivo, efectivo a todos los

niveles. La UGTA ha acogido con satisfacción la respuesta positiva a su petición por parte de la máxima autoridad del país.

En el marco de su planteamiento unitario, la UGTA, abordada por la Confederación de Sindicatos de Argelia (CSA), agrupación de 13 sindicatos en vías de constitución, ha decidido, junto con la CSA, crear un grupo de reflexión con vistas a elaborar propuestas conjuntas de modificación de las disposiciones de estas dos leyes y presentarlas al Gobierno y al diálogo.

La UGTA afirma que esta acción unitaria no pretende limitarse únicamente a la CSA, sino que queda abierta a cualquier organización sindical del país, con la única condición de que esta tenga una presencia real en el ámbito sindical, por muy relativa que esta sea. Esta acción nace de la profunda convicción de la UGTA de que el diálogo social a escala nacional, regional e internacional constituye una herramienta privilegiada para resolver los problemas a los que se enfrentan los trabajadores y los países.

Por todo ello, la UGTA espera un apoyo real y constructivo por parte de la OIT, que debe, en virtud de sus principios fundacionales y rectores, alentar cualquier proceso en sus Estados Miembros encaminado a construir, a través del diálogo social, compromisos para reforzar la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

En nuestra opinión, en los casos en que los interlocutores sociales manifiesten su necesidad, la OIT debería prestar asistencia técnica para llevar a buen término este diálogo. Instamos a la OIT a que se abstenga de adoptar medidas que puedan obstaculizar este diálogo en lugar de fomentarlo. En este contexto, la OIT debe considerar prioritariamente a los sindicatos que tengan una presencia real y efectiva en el ámbito sindical.

Nuestra petición está tanto más justificada cuanto que el caso de Argelia, que se examina hoy, estaba previsto inicialmente para la reunión de la Conferencia de 2025. Tenemos tiempo de sobra para dar al diálogo social todas las oportunidades de éxito y resolver el problema mediante el diálogo.

Interpretación del árabe: Otro miembro trabajador, Argelia - En nombre del Sindicato Nacional Autónomo de Personal de la Administración Pública (SNAPAP), activo desde 1990, quisiera expresar nuestra extrañeza al ver a Argelia incluida en la lista de países elaborada sobre la base de un informe erróneo que contiene informaciones falsas, especialmente en lo que se refiere a la Ley núm. 23-02 relativa al ejercicio del derecho sindical. Quisiera asegurarles que estamos cooperando plenamente con los demás sindicatos.

En cuanto a las restricciones sindicales, dado que somos la segunda central sindical de Argelia, representamos a todos los sectores de trabajadores, y queremos asegurarles que el diálogo y las consultas entre los interlocutores sociales y el Gobierno son permanentes.

Los incidentes mencionados en el informe fueron denunciados por personas que nada tienen que ver con el sindicalismo. De hecho, han intentado en repetidas ocasiones meter mano en nuestro sindicato, el SNAPAP, y burlarse de las leyes fundamentales y las normas internas de nuestra organización sindical. Hemos recurrido a la justicia contra las personas que han usurpado la dirección legítima. Tras una serie de procedimientos judiciales ante los tribunales de primera instancia y el Tribunal Superior, ganamos el caso.

Este mismo grupo de personas también intentó meter mano en el Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de la Electricidad y del Gas (SNATEG) y, tras publicar el Ministerio de Trabajo una lista de sindicatos registrados, estas mismas personas volvieron a intentar controlar la COSYFOP. Las acciones de estas personas no tienen nada que ver con el trabajo de los sindicatos. Intentan engañar a los sindicatos internacionales y confundir a los delegados

de esta honorable y respetable Organización, que trata de garantizar el ejercicio de los derechos sindicales de conformidad con los convenios internacionales y la legislación nacional.

Por consiguiente, pedimos a la Comisión que cierre definitivamente la discusión sobre el caso núm. 2153, ya que ello enviaría una señal positiva a los sindicalistas argelinos y demostraría que la OIT no tolera las estafas.

Miembro empleador, Argelia - Como organización de empleadores más representativa e independiente de Argelia, nosotros, la CGEA, observamos con gran interés que el Gobierno ha confirmado en su intervención que ha tomado nota de la petición de la Comisión de Expertos de responder en 2025 a las cuestiones planteadas en su informe, que la Comisión acaba de examinar, y que está cumpliendo con esta petición. Mi organización va a colaborar estrechamente con el Gobierno en la preparación de estas respuestas en 2025, tal y como solicitó la Comisión de Expertos.

Durante su visita a la CGEA, en Argelia, en septiembre de 2023, el Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), el Sr. Roberto Suárez, fue recibido por el Ministro de Trabajo. El Secretario General de la OIE subrayó la importancia de seguir reforzando el diálogo.

Recientemente, el pasado mes de abril, también recibimos la visita del Director General de la OIT, el Sr. Houngho, a la sede de nuestra confederación en Argel. Durante estas conversaciones, entre el Director General, la presidenta y el Comité de Dirección de nuestra confederación, también hablamos de reforzar el diálogo social con la CGEA.

Asimismo hay que reconocer al Gobierno que las modificaciones introducidas en la Ley núm. 23-02, de 25 de abril de 2023, relativa al ejercicio del derecho sindical, y en la Ley núm. 23-08, de 21 de junio de 2023, relativa a la prevención y solución de los conflictos colectivos laborales, fueron objeto de consultas con los interlocutores sociales. Así lo confirmó la organización de empleadores CGEA, miembro de la OIE.

También hay que señalar que estas nuevas reformas, que llegan después de treinta y cuatro años, se orientan a reforzar las garantías para el ejercicio de los derechos sindicales en Argelia, al mismo tiempo que las demás reformas iniciadas por el Gobierno para modernizar la economía y crear empleos decentes para nuestros jóvenes. Se trata de leyes recientes, y habrá que esperar a la evolución y a la práctica para pronunciarse sobre el fondo del alcance de estas nuevas garantías.

Sería positivo que la Comisión reconociera estos avances y animara al Gobierno a seguir reforzando el diálogo con sus interlocutores sociales y a mejorar el ejercicio de los derechos sindicales en la práctica, así como a fortalecer la autonomía de los interlocutores sociales y el diálogo entre ellos.

Otra miembro empleadora, Argelia - Represento al Consejo de Renovación Económica de Argelia (CREA), organización sindical de empleadores tan independiente como la de nuestros amigos de la CGEA. Más allá de las contribuciones técnicas, quisiera, por una parte, indicar que suscribimos plenamente lo que han dicho los sindicatos de trabajadores y nuestro colega de la CGEA y, por otra parte, ofrecer una visión de la nueva Argelia porque, de hecho, estamos hablando de acontecimientos anteriores a 2019. Todo el mundo sabe que, en 2019, Argelia estuvo marcada por un gran movimiento pacifista llamado el Hirak, que ha permitido introducir esta nueva Argelia que se está construyendo con nuevas reformas, nuevas leyes y, sobre todo, con el conjunto de ciudadanos, ya pertenezcan a los sindicatos o las instituciones, etc.

Quisiera decirles que, en la Argelia de 2024, hay dos palabras nuevas que se destacan, la primera es la concertación. En efecto, antes de 2019, había muy poca concertación o, en todo caso, solo entre unos pocos. Hoy en día, la concertación se ha convertido verdaderamente en un modo de funcionamiento del Estado argelino, en la que participan todas las instituciones, la sociedad civil, los sindicatos, etc. Para la Ley núm. 23-02, se nos consultó ampliamente (los consultados son, por supuesto, los que residen en territorio argelino, los que no residen en territorio argelino no pueden ser consultados), y en cualquier caso en el CREA, hicimos propuestas relativas a este proyecto de ley. Algunas de estas se han mantenido, y quiero comentar, entre otras cosas, el hecho de que se califica de injerencia el establecer procedimientos para los estatutos, y en particular sobre la cuestión de la representación de las mujeres. Perdónenme, como mujer, se me ponen los pelos de punta cuando un sindicato considera que es una injerencia querer aplicar procedimientos para la representación de las mujeres en los órganos de dirección, cuando hoy todos tendemos a querer avanzar hacia la paridad entre hombres y mujeres. Así que estamos a favor de la injerencia del Estado cuando se trata de imponer la representación de las mujeres en los órganos de dirección de los sindicatos.

El segundo punto que quisiera comentar se refiere a la separación entre la actividad sindical y la actividad política. Libertad no significa anarquía. Y libertad sindical no significa anarquía sindical. Necesitamos normas, necesitamos directrices para poder llevar a cabo eficazmente nuestras actividades, ya sean políticas o sindicales, respetándonos mutuamente.

En relación con la entrada de fondos del extranjero, como empleadores creemos que la fuerza de un sindicato reside en la fuerza de sus afiliados, y que su independencia financiera comienza con las cotizaciones de sus afiliados. ¿Cómo explicar que un sindicato, un sindicato llamado de trabajadores, reivindique la aportación de fondos extranjeros? ¿Por qué? ¿Para qué? ¿Dónde están las cotizaciones de sus afiliados? ¿Dónde está su independencia financiera? Si se me permite decirlo, la Ley núm. 23-02 no prohíbe la aportación de fondos extranjeros. Pide que esos fondos se identifiquen y se destinen efectivamente a sus propias actividades sindicales. Creo que todos los países del mundo actúan de la misma manera. Vivimos en un mundo convulso y es importante que cada uno, en su país, compruebe que los fondos extranjeros que participan no tienen vocación subversiva. Argelia es un país que está tratando de poner verdaderamente en marcha un enfoque más transparente en términos financieros, y creo que tenemos que apoyarlo en esta vía.

También estamos preparando la próxima reunión tripartita nacional con nuestros colegas empleadores y trabajadores. En efecto, vamos a avanzar y a hacer nuevas propuestas para comprobar que todos los criterios impuestos a los sindicatos argelinos se corresponden con los criterios impuestos a los sindicatos internacionales. Pero tenemos que dar tiempo a que Argelia se construya, por favor, porque lo necesitamos, porque es un país en pleno desarrollo, que cuenta con una población que crece cada vez más, que requiere empleos, que necesita empleadores que creen puestos de trabajo, empleadores que generen nuevas inversiones. Con lo cual, considero que tenemos que dejar que Argelia se construya y pido a la Comisión de Expertos, como acaban de expresar todos nuestros colegas argelinos, que nos den la posibilidad de responder con hechos actualizados. En otras palabras, hablar en 2024 de lo que ocurrió en 2019, es un poco como ir un paso por detrás o ir andando marcha atrás.

Miembro gubernamental, Cuba - Agradecemos a la delegación de Argelia la presentación de la información que aporta elementos sobre el ejercicio de la libre sindicalización en el país y la negociación colectiva, y demuestra la voluntad gubernamental de mantener la comunicación y la cooperación con los órganos de control de la OIT, y la decisión de honrar sus compromisos. Destacamos la información referida a la actualización de

normas desde 1990 y más recientemente en el 2020, en especial la legislación laboral. Dicha actualización contribuye a atemperar la legislación nacional con las normas internacionales del trabajo en materias como la protección contra la discriminación, la libertad de expresión y el diálogo social, entre otros aspectos.

Como en otros casos, apreciamos que deben analizarse de forma imparcial las informaciones brindadas por todas las partes. De igual manera, es importante brindar el mismo valor y consideración a las respuestas que facilita el Gobierno argelino, tanto a la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones como al Comité de Libertad Sindical.

Reiteramos la importancia de continuar promoviendo el tripartismo y el intercambio respetuoso en cada país, así como el espíritu de diálogo y de cooperación. Deseamos que las conclusiones que deriven de este debate sean objetivas, técnicas y equilibradas, y que se tenga en cuenta las opiniones e informaciones aportadas por las autoridades argelinas, las que deben ser valoradas y ponderadas adecuadamente.

Miembro empleador, Nueva Zelandia - Temáticamente, este caso trata de la representatividad. A este respecto, es preocupante observar en los informes de la Comisión de Expertos una tendencia constante relacionada con los actos de discriminación antisindical y de injerencia contra los sindicatos independientes y sus dirigentes, y la perspectiva opuesta de los miembros trabajadores de Argelia. Este contraste necesita claramente alguna resolución. Somos conscientes de que la Comisión de Expertos ha pedido respuestas sobre una serie de cuestiones para el año que viene, por lo que mis comentarios se hacen con el ánimo de fomentar un diálogo efectivo de aquí a entonces. En consecuencia, apoyamos la petición de la Comisión de Expertos de que el Gobierno facilite sin demora sus comentarios a este respecto para que pueda tener lugar un diálogo social efectivo con los interlocutores sociales.

También queremos dejar claro quiénes son los interlocutores sociales. La definición comúnmente aceptada es «las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores».

En este sentido, el Gobierno debería indicar si se han celebrado o se prevé celebrar consultas para abordar la cuestión de la protección de los dirigentes y miembros sindicales durante el periodo de registro de un sindicato establecido. De no ser así, el Gobierno debería iniciar consultas con los interlocutores sociales debidamente representativos sobre esta cuestión.

También nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos para que el Gobierno facilite información puntual sobre la renovación de la condición de representatividad de las organizaciones, en particular para que indique el número de certificados concedidos cada año, las denegaciones de renovación, los recursos y sus resultados. Hacer cambios es difícil, y a menudo surgen obstáculos. Sin embargo, percibimos una posibilidad real de obtener resultados positivos en Argelia, la clave está en un diálogo social eficaz, y el diálogo social es más eficaz cuando en él participan las voces de los sectores más amplios posibles de la economía. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que utilice todas las vías representativas de que dispone a este respecto.

Miembro trabajador, Francia - Hoy es importante reconocer la voz de los dirigentes sindicales argelinos que se han visto obligados a exiliarse para huir de la persecución del Gobierno de Argelia. La represión no se detiene en las fronteras de Argelia. Varios dirigentes

sindicales independientes se han visto obligados a exiliarse en Europa para garantizar su seguridad y la de sus familias.

Entre ellos figuran los Sres. Hamza Kherroubi, presidente de la Unión Argelina de Industrias (UAI), Abdelkader Kouafi, secretario general del SNATEG, y Raouf Mellal, presidente de la COSYFOP. Tuvieron que abandonar su tierra natal, no por decisión propia, sino para huir de una persecución implacable.

Por desgracia, un gran dirigente sindical, el Sr. Rachid Malaoui, presidente del SNAPAP y de la Confederación General Autónoma de Trabajadores en Argelia (CGATA), no tuvo tanta suerte. Obligado a exiliarse en Francia, murió en diciembre de 2023 en condiciones espantosas. A su muerte siguió otro calvario: las dificultades surgidas con la embajada de Argelia en Francia para repatriar sus restos. El Sr. Rachid Malaoui descansa ahora en Argelia, pero los obstáculos que surgieron para repatriar su cuerpo ponen de manifiesto la dura realidad a la que se enfrentan los dirigentes sindicales independientes en Argelia.

El Comité de Libertad Sindical, en su informe provisional publicado en febrero de 2024 (caso núm. 3434, COSYFOP), adoptó una postura firme al pedir al Gobierno argelino que garantizara que los Sres. Mellal, Kouafi y Kherroubi pudieran regresar a su país para llevar a cabo sus actividades sindicales en un clima libre de violencia, presiones o amenazas.

Esta reivindicación es esencial para la supervivencia del movimiento sindical autónomo en Argelia. No puede haber derecho de sindicación ni de negociación colectiva sin un clima de confianza y seguridad. Este clima exige el regreso de los dirigentes sindicales obligados a exiliarse en Europa, para que puedan continuar su lucha con sus compañeros de Argelia por los derechos de los trabajadores sin temer por su vida y su seguridad.

Por último, el apoyo de la Comisión es crucial para garantizar el derecho de sindicación y de negociación colectiva en Argelia.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Belarús** - Agradecemos al Gobierno de Argelia que nos haya facilitado información detallada sobre este asunto. Tomamos nota del compromiso de Argelia de colaborar activamente con los órganos de control de la OIT. Acogemos con satisfacción la labor del Gobierno para ampliar la base del marco legislativo que regula la negociación colectiva constructiva y el ejercicio del derecho de huelga.

Tomamos nota con satisfacción de las medidas aplicadas a nivel nacional para prevenir la discriminación o la vulneración de los derechos de los trabajadores, así como para prevenir las injerencias injustificadas en las actividades sindicales.

La información proporcionada por el Gobierno, que indica que la inspección del trabajo funciona eficazmente, merece nuestra atención, ya que garantiza la protección de los derechos de los trabajadores en la práctica.

En cuanto a la Ley núm. 23-02, que establece la protección frente a injerencias externas, creemos que este tipo de medidas protegen los intereses nacionales y favorecen un contexto político interno estable, ya que adoptar este tipo de medidas es un derecho inalienable de todo país soberano. Existen normas similares en muchos países occidentales.

Pedimos a los órganos de control de la OIT que evalúen la situación de forma objetiva e imparcial y basándose en fuentes de información fiables.

La preocupación del Gobierno por la información proporcionada a los órganos de control de la OIT por personas que supuestamente representan a sindicatos que cesaron sus actividades hace más de 20 años es preocupante.

Pedimos a la OIT que siga prestando asistencia técnica a Argelia con miras a seguir avanzando en el ámbito de la protección de los intereses y derechos de los trabajadores.

Miembro empleador, Alemania - El Convenio núm. 98 es uno de los diez convenios fundamentales de la OIT, y fue ratificado por Argelia en 1962. Los miembros empleadores alemanes desean subrayar la importancia de que los Estados Miembros respeten los convenios ratificados.

El Convenio establece principios sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, tanto para los empleadores como para los trabajadores. El Convenio establece, en su artículo 2, la igualdad de protección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra cualquier injerencia en la organización y gestión autónomas de sus asuntos internos.

Cabe señalar que Argelia ha aplicado las recomendaciones que se formularon al final de la misión de alto nivel de mayo de 2019, la Ley de 25 de abril de 2023, relativa al ejercicio del derecho sindical fue precedida por una amplia consulta con los interlocutores sociales.

Tres rondas de consultas sociales con más de 60 organizaciones de interlocutores sociales sobre los criterios de representatividad, la discriminación antisindical, la protección contra las represalias, la no injerencia y la autonomía en la negociación colectiva han permitido un debate en profundidad.

En sus últimas observaciones, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias sobre la base de los artículos 1, 2 y 4 del Convenio para que, por ejemplo, se prohíban los actos de discriminación antisindical y se establezca objetivamente la representatividad sindical. Cabe señalar que la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que respondiera íntegramente a estos comentarios en 2025.

Los miembros empleadores piden al Gobierno que facilite a la OIT toda la información solicitada por la Comisión de Expertos y que solicite la asistencia técnica de la OIT para dar cumplimiento al Convenio.

Para concluir, alentamos al Gobierno a promover el diálogo social y a intensificar sus consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores con vistas a aplicar los principios fundamentales del Convenio núm. 98 en la legislación y en la práctica.

Miembro trabajador, España - Intervengo en nombre de Comisiones Obreras (CCOO) de España. En el índice de derechos sindicales de la Confederación Sindical Internacional, de 2023, se nos indica, de manera general, que la región de Oriente Medio y el Norte de África sigue siendo la peor región del mundo para los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Las zonas de conflicto en la región han sido testigos de la destrucción del Estado de derecho y, por tanto, no pueden garantizarse los derechos de los trabajadores ni sus libertades fundamentales.

En otros países, como ya se ha analizado en el caso de Túnez en esta misma Comisión, se ha aprobado unilateralmente una nueva Constitución, en julio de 2022, sin consultar a los partidos políticos ni a los interlocutores sociales. Se trata de una ofensiva generalizada en toda la región que no afecta únicamente a un solo país.

De tal modo, que el año pasado se produjeron violaciones al Convenio y países como Argelia no son, lamentablemente, una excepción de esta ofensiva.

En Argelia, los sindicatos independientes siguen luchando para obtener el registro por parte de unas autoridades hostiles, lo que obstaculiza gravemente su capacidad para funcionar eficazmente. Añádase, además, el fenómeno de la clonación de sindicatos en el país.

De otro informe, el de Amnistía Internacional para Argelia, en abril de 2024, sobre los derechos humanos en el mundo, se deduce cómo, de manera general, las autoridades argelinas intensificaron la reducción del espacio de la sociedad civil, dictando sentencias condenatorias contra activistas, sindicalistas, periodistas e investigadores por ejercer su derecho a la libertad de expresión, se cerraron páginas web y se ordenó el cierre de asociaciones de derechos humanos.

Este mismo informe nos señala que en mayo se promulgó la Ley núm. 23-02, que restringía el derecho a formar sindicatos, permitía a las autoridades rechazar las solicitudes aplicando disposiciones de redacción imprecisas relacionadas con «la unidad nacional» y «los valores y constantes nacionales», también les permitía disolver un sindicato por múltiples motivos como persistir en huelgas «ilícitas», así como multar a cualquier sindicato que se uniera a una organización sindical internacional, continental o regional sin informar a las autoridades. Además, establecía penas de hasta un año de prisión y multas para quienes recibieran donaciones y legados extranjeros sin la aprobación previa de las autoridades.

La situación de Argelia es una situación muy grave y evidencia una preocupante escalada de la represión en Argelia. Es esencial que la Comisión exija al Gobierno argelino un proceso de diálogo abierto y constructivo entre el Gobierno y los sindicatos denunciantes de la violación de este Convenio, así como el respeto de las libertades fundamentales de todos los trabajadores y trabajadoras de Argelia.

Interpretación del árabe: Miembro gubernamental, Sudán - El Gobierno de Sudán se adhiere a la declaración de Argelia y apoya las reformas que Argelia ha emprendido para aplicar las obligaciones que emanan de los convenios de la OIT que ha ratificado, a saber, el Convenio núm. 87, así como el Convenio núm. 98.

Sudán valora la plena cooperación del Gobierno de Argelia con los órganos de control de la OIT, proporcionando todas las respuestas y aclaraciones requeridas. Procura tener en cuenta los comentarios de las comisiones, especialmente de la Comisión de Expertos.

Sudán también acoge con satisfacción las medidas adoptadas por Argelia mediante la adopción de nueva legislación y la introducción gradual de enmiendas en su legislación laboral vigente. Algunas de ellas ya se han aplicado, lo que ha contribuido a reforzar los derechos fundamentales de los trabajadores y a garantizar unas condiciones de trabajo dignas para los empleados y trabajadores de los sectores público y privado.

Todas esas modificaciones y nuevas legislaciones que Argelia ha emprendido se inscriben en el interés de las libertades y en el respeto de los valores y principios estipulados en la Constitución y en las normas internacionales del trabajo, especialmente las relativas al diálogo social.

Argelia sigue siendo un país pionero que aboga por la no politización de las labores de la Organización. Ha aprovechado sus propias experiencias en la vía del diálogo y el respeto de los derechos laborales fundamentales. También ha puesto estas experiencias a disposición de los Estados Miembros de la región. Sudán aprecia el deseo de Argelia de beneficiarse también de otras experiencias comparables y de intercambiar experiencias con otros países en el ámbito de la legislación relativa a la representación sindical.

Sudán solicita el cierre de esta queja y la retirada de Argelia de la lista de casos individuales, ya que creemos en el importante papel que Argelia ha desempeñado a la hora de garantizar la aplicación de los derechos y las normas del trabajo.

Miembro empleadora, Colombia - El Convenio y los pronunciamientos reiterados de la Comisión de Expertos hacen referencia a la necesidad de implementar medidas de protección contra actos de discriminación antisindical y de injerencia, así como al compromiso de realizar consultas efectivas que tienen como fundamento básico el diálogo social, como herramienta esencial para la construcción de propuestas conjuntas entre los empleadores, los trabajadores y los Gobiernos, que promuevan el crecimiento, la paz y el bienestar general.

En ese sentido, para lograr un verdadero diálogo y, por ende, el desarrollo de consultas efectivas, se requiere de un clima de confianza basado en el respeto de las organizaciones empresariales y sindicales.

Es por lo anterior que hacemos un llamado para que el Gobierno reanude los espacios de diálogo social tripartito con los interlocutores sociales y que se reconozca a los representantes de la CGEA como la organización de empleadores más representativa.

El proceso de reformas laborales que se está implementando en el país debe llevarse a cabo en el marco del restablecimiento del diálogo social y a través de un plan de trabajo concertado de forma tripartita que permita avanzar en los múltiples retos que resalta la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Nicaragua - El Gobierno de reconciliación y unidad nacional de la República de Nicaragua reconoce los esfuerzos y logros de la República Argelina Democrática y Popular en la aplicación del Convenio, así como la cooperación con los órganos de control de la OIT.

Nicaragua destaca que la Constitución política y las leyes de la República Argelina establecen un marco jurídico de protección al ejercicio del derecho de sindicación, incluida la protección contra la discriminación, la libertad de expresión y el derecho de huelga.

Reconocemos que Argelia ha realizado progresos significativos en materia de negociación colectiva y respeto a los derechos fundamentales en el trabajo, y cumple regularmente con sus obligaciones de presentación de informes de conformidad con sus compromisos internacionales.

En relación a los comentarios de la Comisión de Expertos y sobre la implementación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, agradecemos la información proporcionada por Argelia, quien ha reiterado que la información de los querellantes carece de fundamento jurídico.

Al respecto, Nicaragua insta a esta Comisión a actuar con imparcialidad, con espíritu constructivo, y fomentar la cooperación entre nuestras naciones, respetando los principios de igualdad soberana de los Estados y la no injerencia en los asuntos internos.

Felicitamos al Gobierno de la República Argelina Democrática y Popular por su compromiso continuo de respeto a los derechos laborales, garantizando la estabilidad y el desarrollo social y económico del pueblo argelino.

Miembro empleadora, España - En este caso concreto, los empleadores españoles desean poner de manifiesto la importancia del diálogo social como factor de progreso económico y cohesión social. El diálogo social es la herramienta clave para alcanzar consensos que generen confianza y que deriven en la aplicación de políticas que contribuyan a crear condiciones favorables para la creación de empleo decente, crecimiento económico inclusivo y desarrollo sostenible.

Alentamos al Gobierno de Argelia a continuar la vía del diálogo social con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del país y poner en marcha

consultas tripartitas efectivas. Subrayamos la necesidad de que el Gobierno respete y salvaguarde la representatividad de las organizaciones empresariales y específicamente la de la CGEA, en aras a lograr un diálogo social efectivo y un avance sólido en el ambicioso plan de reformas al que se enfrenta el país.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Agradezco al representante del Gobierno de Argelia su detallada introducción y respuesta. También hemos leído atentamente el Informe de la Comisión de Expertos, así como la información adicional presentada por el Gobierno. Sabemos que el Gobierno de Argelia ha tenido en cuenta y considerado seriamente los comentarios de las partes y ha presentado información y respuestas detalladas. Respeta los derechos fundamentales y realiza progresos. Las autoridades de la inspección del trabajo desempeñan sus funciones con diligencia. Los servicios de la inspección del trabajo se refuerzan constantemente. Están estableciendo normas de transparencia, están llevando a cabo consultas tripartitas y están aplicando sus leyes y reglamentos. Apreciamos sus progresos. Esperamos que la Comisión se atenga a los principios de objetividad e imparcialidad. Deberíamos escuchar atentamente su declaración y la información facilitada por su Gobierno. Debemos ser imparciales. Deberíamos escuchar las respuestas de todas las partes y tenerlas en cuenta en las conclusiones, y animamos a la Comisión a proporcionar más asistencia técnica al Gobierno argelino para reforzar su capacidad y mejorar su desarrollo social y económico.

Miembro empleador, Estados Unidos de América - En primer lugar y significativamente, deseamos reiterar nuestra convicción de que la legislación y la práctica nacionales deben garantizar los derechos fundamentales inherentes al Convenio. Los términos del Convenio núm. 98 y también del Convenio núm. 87 se discuten a menudo en el contexto de los grupos de trabajadores, y a menudo existe una buena y legítima razón para ello, pero siempre debemos recordar que las protecciones del Convenio también se aplican con la misma fuerza a los empleadores y a sus organizaciones libremente elegidas y representativas. Deseamos compartir nuestra preocupación por el hecho de que en Argelia no se haya producido un diálogo social efectivo y significativo. Deseamos reafirmar la importancia esencial de que todos los Estados Miembros de la OIT respeten el Convenio, como convenio fundamental. El derecho de sindicación y de negociación colectiva, tanto para los empleadores como para los trabajadores, es un requisito previo para garantizar el cumplimiento de las normas de la OIT.

Así pues, pedimos al Gobierno argelino que asuma la responsabilidad de fomentar un verdadero diálogo social y atienda la petición de la Comisión de Expertos de iniciar consultas con los interlocutores sociales más representativos. Subrayamos además la necesidad de que el Gobierno respete y salvaguarde la representatividad de las organizaciones de empleadores y de los sindicatos, que es la condición previa necesaria para un diálogo social eficaz.

Miembro gubernamental, Türkiye - Creemos que la modificación constitucional introducida por el Gobierno argelino en 2020, que incluye la protección contra la discriminación, la libertad de expresión, el derecho de sindicación y el derecho de huelga, supone un avance importante.

También apreciamos el compromiso del Gobierno argelino por mostrarse dispuesto a examinar las quejas sindicales en el marco de la legislación aplicable y, en caso necesario, a consultar con los interlocutores sociales para proteger y promover la representatividad y los derechos sindicales.

Tomamos nota de las importantes mejoras que aportan las nuevas modificaciones en materia de transparencia financiera y neutralidad política, así como de protección de los dirigentes y los afiliados sindicales contra la discriminación. En particular, creemos que las

disposiciones sobre transparencia financiera reforzarán la confianza de los miembros de los sindicatos en las organizaciones que los representan, al tiempo que mitigarán los conflictos en el seno de las numerosas organizaciones sindicales y reducirán el número de casos llevados ante los tribunales.

Consideramos que la normativa sobre neutralidad política es muy importante para evitar formaciones políticas en las organizaciones sindicales, al tiempo que preserva la independencia de los sindicatos y su capacidad para representar con equidad los intereses de todos sus afiliados.

El hecho de que la nueva Ley haya entrado en vigor en el marco de las negociaciones con los interlocutores sociales demuestra la importancia concedida por el Gobierno no solo a su compromiso con un diálogo social constructivo, sino también a la representación sindical en el ámbito del desarrollo del actual sistema legislativo.

Interpretación del árabe: Miembro gubernamental, Libia - El Estado de Libia acoge con satisfacción las reformas emprendidas por la República Argelina para aplicar las obligaciones derivadas de los convenios de la OIT que ha ratificado, a saber, el Convenio núm. 87, así como el Convenio núm. 98.

Libia acoge con satisfacción la promulgación y la adopción por la República Argelina de dos nuevas leyes en el año 2023, la primera el 25 de abril de 2023. Esta Ley está relacionada con el ejercicio del derecho sindical, y los principios y normas relacionados con la libertad sindical, protegiendo el ejercicio del derecho de sindicación, y reforzando la protección de los sindicalistas y delegados sindicales mediante la adaptación de los procedimientos de intervención de la inspección del trabajo y de las autoridades judiciales y administrativas contra cualquier decisión arbitraria, en particular en lo que respecta a los despidos arbitrarios de trabajadores vinculados a sus afiliaciones.

Argelia también adoptó la Ley relativa a la prevención y resolución de los conflictos colectivos laborales y al ejercicio del derecho de huelga el 21 de junio de 2023. Esta Ley establece mecanismos más flexibles para el diálogo social. Según la nueva Ley, el diálogo social debe ser consensuado, equilibrado y eficaz para resolver los conflictos colectivos con los empleadores. La Ley también fomenta la adopción de medidas basadas en la resolución pacífica de los conflictos colectivos reforzando la eficacia de la conciliación, la mediación y el arbitraje para crear un entorno social basado en el diálogo, la consulta, la negociación colectiva y el respeto de todos los procedimientos jurídicos para respetar el derecho de hacer huelga de manera legal.

Libia acoge con satisfacción la cooperación y el compromiso continuo de la República Argelina con la OIT, la misión de alto nivel de 2019 y la Comisión de Expertos. El Estado de Libia pide que la República Argelina sea retirada de la lista de casos individuales.

Miembro empleador, Argentina - En el presente caso se cuestiona a Argelia por incumplimientos al Convenio núm. 98 de la OIT. No hay ninguna duda de que es un Convenio muy importante y que hace a la esencia de esta Organización.

Es indispensable que el diálogo social tripartito se lleve a cabo con entidades empresariales y sindicales que sean independientes y que no tengan injerencia alguna del Estado.

Argelia ha informado sobre la sanción de recientes normas que regulan estas materias, pero es tan importante su sanción, como que su letra y espíritu sean llevados a la práctica. Por ello, se insta a Argelia a mantener un diálogo social maduro con las entidades sindicales y

empresariales independientes verdaderamente representativas, y que no tengan injerencias estatales, como es el caso concreto del sector empresarial, la CGEA.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - Acogemos con satisfacción la declaración realizada por Argelia sobre la aplicación del Convenio. Acogemos con satisfacción los esfuerzos realizados por Argelia para aplicar las disposiciones de este Convenio. Esto demuestra hasta qué punto Argelia se centra en la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Hemos tenido en cuenta las reformas constitucionales emprendidas por Argelia, que consagran el derecho de las organizaciones sindicales a ejercer plenamente sus derechos legítimos. La Constitución, que ha sido revisada, también incluye ahora un cierto número de derechos y principios: la libertad de expresión, la libertad de sindicación y de reunión, así como el derecho de huelga.

Hemos seguido muy de cerca los progresos realizados por Argelia en materia de diálogo social, negociación colectiva y respeto de los derechos fundamentales en el trabajo. Sin olvidar que Argelia se esfuerza mucho por garantizar el cumplimiento de estas normas a través de las disposiciones de la Constitución. Se ha adoptado una nueva Ley que contiene disposiciones que protegen a los dirigentes y activistas sindicales, protegiéndolos de represalias y discriminaciones. Algunos miembros de sindicatos han presentado quejas. Se han celebrado consultas entre los interlocutores sociales para garantizar la representatividad y el buen funcionamiento de los sindicatos. La Ley contiene requisitos de neutralidad política y transparencia financiera. Son esenciales para garantizar un funcionamiento eficaz y transparente de estas organizaciones.

Apoyamos a Argelia en sus esfuerzos y la alentamos a continuar por la vía del diálogo social inclusivo y constructivo y a seguir mejorando el marco legislativo y aplicando mejor las normas internacionales del trabajo. Acogemos con satisfacción las reformas que Argelia ha emprendido para garantizar la conformidad con los requisitos del Convenio, y esperamos encarecidamente que la Comisión tenga en cuenta los progresos realizados.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Túnez** - Mi país acoge con satisfacción la interacción positiva del Gobierno argelino con los órganos de control de la OIT y le agradece su renovado compromiso con el respeto de las normas internacionales del trabajo.

Agradecemos a Argelia la información que ha facilitado hoy y en el pasado, así como las explicaciones que ha proporcionado a la Comisión de Expertos. Nos gustaría llamar su atención sobre la promulgación de leyes en 2023 relativas al ejercicio del derecho sindical y a la prevención de conflictos colectivos. Se trata de un avance positivo, que demuestra hasta qué punto Argelia está dispuesta a mejorar su marco legislativo para cumplir con sus obligaciones jurídicas nacionales e internacionales.

El enfoque de Argelia es colegiado y participativo, lo que le ha permitido formular y adoptar estas leyes, y ultimar una ley que define las condiciones en las que deben constituirse y gestionarse las organizaciones sindicales, así como los criterios de afiliación.

También felicitamos a Argelia por las medidas adoptadas para reforzar la confianza entre los interlocutores sociales y fomentar la resolución pacífica de los conflictos colectivos. Alentamos una vez más a Argelia a proseguir sus reformas y esfuerzos nacionales para fomentar los derechos de los trabajadores y mejorar el entorno laboral, teniendo en cuenta las prioridades nacionales y las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, República Árabe Siria** - La República Árabe Siria toma debida nota de la información detallada que ha facilitado el Gobierno de nuestro país hermano, Argelia, en relación con el Convenio.

Acogemos con satisfacción la información que demuestra que Argelia está aplicando los valores y principios de este Convenio, que ahora están consagrados en la legislación nacional y en la Constitución, garantizando el ejercicio del derecho sindical. Se ha emprendido una reforma legislativa para reforzar estos derechos y esto es algo excelente.

Observamos que Argelia está preparada y dispuesta a seguir por la vía del diálogo social junto con los interlocutores sociales y con el apoyo de la OIT. Argelia está respondiendo sistemáticamente a las preguntas de la Comisión de Expertos, por lo que acogemos con satisfacción estos esfuerzos, y esperamos que la OIT y sus comisiones continúen esta cooperación constructiva con el Gobierno, habida cuenta de la información detallada y las explicaciones proporcionadas por el Gobierno y teniendo en cuenta que la Constitución y la legislación consagran los principios del Convenio para el bienestar de los ciudadanos argelinos y están en consonancia con sus intereses.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Arabia Saudita** - Mi país ha tomado debida nota de la información presentada por el Gobierno y agradecemos las explicaciones proporcionadas. Celebramos los progresos realizados en Argelia en la aplicación de las obligaciones derivadas de los convenios ratificados por este país. También nos complace comprobar que se han adoptado reformas legislativas en el ámbito laboral. Valoramos positivamente, además, el mecanismo de diálogo social que se ha establecido y que permite al país resolver estos conflictos a través de la conciliación, la mediación y el arbitraje. Acogemos con satisfacción los esfuerzos realizados por Argelia, que permiten a los sindicatos ejercer su derecho de huelga como último recurso. Primero deben pasar por la mediación, la conciliación y el arbitraje, y así lo garantiza la nueva legislación. Alentamos a que continúen estos esfuerzos.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - La República Bolivariana de Venezuela agradece la presentación de la distinguida delegación de la República Argelina Democrática y Popular, en relación a la implementación del Convenio.

Cabe destacar que el Informe de la Comisión de Expertos instó al país a crear condiciones adecuadas para el registro de sindicatos, garantizando así la libertad sindical y el derecho de los trabajadores a organizarse.

En este sentido, hemos tomado nota de lo expuesto por Argelia, donde los principios del Convenio están consagrados en la Constitución y su legislación laboral de 2020, lo que permite a las organizaciones sindicales ejercer libremente sus derechos. La revisión constitucional de 2020 reafirma estos principios, incluida la protección contra la discriminación, la libertad de expresión, el derecho de organización y el derecho de huelga.

Valoramos que el Gobierno de Argelia esté comprometido con el diálogo social inclusivo y constructivo, destinado a evaluar la eficacia de las medidas establecidas por ley y mejorar el actual sistema legislativo.

Finalmente, la República Bolivariana de Venezuela espera que las conclusiones de esta Comisión sean objetivas, equilibradas e imparciales, con la finalidad de que el Gobierno de Argelia siga avanzando y fortaleciendo su legislación para así cumplir con el Convenio.

Miembro gubernamental, Camerún - Tomamos nota de la información facilitada por Argelia, que contribuye a demostrar que este Gobierno respeta sus compromisos con la OIT y sus interlocutores sociales.

Las leyes sociales de 1990 consagraron los derechos de representación, negociación colectiva y participación de los trabajadores, así como el libre ejercicio de los derechos sindicales sin discriminación. La Constitución argelina revisada de 2020 contiene disposiciones que reafirman principios como la protección contra la discriminación, la libertad de expresión, el derecho de sindicación y el derecho de huelga.

El respeto de la ley es un deber cívico en todo el mundo. Ser sindicalista o dirigente sindical no exime a algunas personas de este principio regido. Todas las denuncias y quejas sin justificación legal deben declararse infundadas. La función de la inspección del trabajo es la de regulador social, y su actuación permite o bien restablecer a una parte en un conflicto, o bien declarar la no conciliación e iniciar otros procedimientos.

La Ley núm. 23-02 fue objeto de consultas en varios niveles y etapas antes de ser sometida a aprobación, adopción y promulgación. Este enfoque altamente participativo debería servir de referencia para las buenas prácticas. De hecho, incluye medidas coercitivas contra cualquier obstáculo a la constitución o el funcionamiento de una organización sindical, y excluye cualquier injerencia externa en las actividades sindicales. Cabe señalar que el criterio de transparencia financiera al que se refieren los comentarios es un procedimiento de gobernanza destinado a garantizar una gestión rigurosa y transparente de los recursos económicos de las organizaciones sindicales, y a asegurar la integridad y credibilidad de los sindicatos en su función de representación de los trabajadores. También es un mecanismo eficaz para reforzar la confianza de los afiliados en sus organizaciones representativas. La Ley también establece que «los miembros de los sindicatos son libres de afiliarse individualmente a los partidos políticos».

El Camerún celebra todas estas iniciativas gubernamentales innovadoras e invita a la Oficina a tener en cuenta los progresos realizados y a velar por la salvaguardia del diálogo tripartito en Argelia a través de la mediación entre las partes. Invita al Gobierno argelino a mantener su compromiso en favor de un diálogo social inclusivo y constructivo destinado a evaluar la eficacia de las medidas introducidas por ley y a mejorar el marco legislativo actual.

Miembro gubernamental, Zimbabwe - Argelia es miembro de la OIT desde hace mucho tiempo y, a lo largo de esta dilatada historia, se ha esforzado por cumplir las obligaciones que le incumben en virtud de los convenios ratificados. Zimbabwe toma nota con satisfacción de la información facilitada por la Oficina, según la cual Argelia proporciona regularmente información detallada en respuesta a las observaciones procedentes de las organizaciones sindicales y de los órganos de control de la OIT. Se trata de una señal de buena voluntad y de un indicio de que el país se esfuerza por dar pleno efecto a los convenios ratificados.

Es importante señalar que los principios del Convenio están recogidos en la Constitución argelina de 2020 y en la legislación laboral. Estas permiten a los sindicatos ejercer su derecho de huelga, el derecho de sindicación y ofrece protección contra la discriminación. También es importante señalar que, de las quejas registradas, se han investigado 32 casos y se han tomado medidas al respecto.

En el caso de la protección de los dirigentes sindicales, el Gobierno de Argelia ha afirmado que existe un marco jurídico en la actual Ley núm. 23-02 para proteger a los dirigentes sindicales. El Gobierno de Argelia también ha indicado su voluntad y disponibilidad para debatir los retos a los que se enfrenta y, si se considera necesario, iniciar una revisión de esta

Ley. Por lo tanto, animamos a los socios tripartitos a comprometerse en este asunto, con la ayuda de la Oficina, para abordar los retos a los que se enfrentan actualmente.

Por último, Argelia ha demostrado su voluntad de cumplir las disposiciones del Convenio y ha tomado medidas para rectificar los aspectos preocupantes y está trabajando para dar pleno efecto a las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Por lo tanto, apoyamos la solicitud de Argelia de que se le conceda más tiempo para cumplir, e instamos a la OIT a que siga prestando apoyo técnico a los socios tripartitos en este ámbito.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Líbano** - El Líbano acoge con satisfacción el informe presentado por Argelia y agradece a este país que haya dado explicaciones detalladas sobre los esfuerzos realizados para ajustarse a los convenios internacionales, en particular al Convenio núm. 98 y al Convenio núm. 87.

Deseamos señalar los sinceros esfuerzos de Argelia por establecer una legislación conforme a las normas internacionales del trabajo. En 2023 se aprobaron una serie de nuevas leyes que abarcan la resolución de conflictos colectivos, el derecho de huelga y la protección de la libertad sindical. Creemos que esta legislación nacional y estas políticas nacionales permitirán a Argelia crear un clima que propiciará la confianza mutua y la buena gobernanza en Argelia, que se compromete a cumplir los convenios internacionales. Prueba de ello es, por ejemplo, la adopción de una nueva ley que contempla la libertad de sindicación y establece una serie de condiciones para la creación de organizaciones sindicales que también refuerza la protección de los miembros de los sindicatos, y esto es muy importante.

Además, el diálogo social es esencial en Argelia. Argelia sigue reforzando los mecanismos de los que dispone para garantizar su eficacia, en materia de mediación, arbitraje y otras medidas, que permitirán restablecer la confianza mutua entre todas las partes interesadas para alcanzar también soluciones pacíficas. En interés general de Argelia y de sus interlocutores sociales, una vez más, nos complace comprobar que se han emprendido esfuerzos concertados en un ambiente amistoso y que se mantiene la cooperación entre el Gobierno de Argelia y la OIT, en particular, la Comisión de Expertos y esta Comisión. Deseamos prosperidad y éxito a Argelia.

Miembro gubernamental, Bangladesh - Bangladesh toma nota de los comentarios de la Comisión de Expertos que destacan que Argelia proporciona regularmente información detallada en respuesta a las observaciones procedentes de las organizaciones sindicales, así como a las recomendaciones de la Comisión.

Nos gustaría subrayar que la revisión de la Constitución de 2020 reafirma los principios consagrados en el Convenio, incluidos la protección contra la discriminación, la libertad de expresión y el derecho de sindicación y de huelga. Las leyes sociales de 1990 consagran los derechos de representación, negociación colectiva, participación de los trabajadores y libre ejercicio de los derechos sindicales sin discriminación alguna.

Además, Argelia ha realizado progresos significativos en materia de diálogo social, negociación colectiva y respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, y cumple regularmente sus obligaciones de presentación de memorias de conformidad con los compromisos internacionales.

Bangladesh aprecia que el Gobierno haya facilitado regularmente información sobre la COSYFOP y sus organizaciones afiliadas, precisando que nunca han proporcionado la información necesaria para evaluar su representación sindical o la renovación de sus órganos de gobierno.

El Gobierno ha presentado informes periódicos e informes complementarios o respuestas sobre la evolución y los logros en la aplicación del Convenio en el país, de conformidad con las recomendaciones de la OIT.

Bangladesh cree que estas acciones demuestran buena fe y compromiso para implementar las recomendaciones. Bangladesh insta a este augusto foro a que reconozca el compromiso del Gobierno y apoye sus acciones para garantizar un mayor progreso y el cierre del caso. Quisiéramos unir nuestras voces a la petición argelina formulada por el Gobierno.

Observador, IndustriALL Global Union (IndustriALL) - IndustriALL sigue observando con gran preocupación la continua criminalización del derecho de sindicación y de realizar actividades sindicales, incluida la negociación colectiva, en Argelia. Además, nos alarma la aplicación indebida de las leyes antiterroristas contra dirigentes y miembros de sindicatos independientes, incluidos los afiliados a IndustriALL.

El telón de fondo de estas preocupaciones son las controvertidas reformas de la legislación laboral. La Ley, que pretendía mejorar las actividades sindicales y proteger los derechos de los trabajadores, restringe gravemente los derechos de los trabajadores.

Como pone de relieve el informe del relator especial de las Naciones Unidas sobre el derecho a la libertad de reunión pacífica y de asociación en su visita al país, en los últimos años se han impuesto severas restricciones a la población y, como consecuencia, se ha desmantelado la sociedad civil independiente, se ha cercenado el pluralismo político y se ha encarcelado u obligado a exiliarse a defensores de los derechos humanos, miembros de sindicatos independientes, dirigentes, activistas y periodistas.

Es imperativo que el Gobierno de Argelia actúe de plena conformidad con las decisiones y recomendaciones adoptadas por el Comité de Libertad Sindical, la Comisión de Expertos y esta Comisión.

El Gobierno debe respetar los artículos 1 y 2 del Convenio y garantizar la protección contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia contra los sindicatos independientes y sus dirigentes. Existen numerosos casos de acoso y despido de dirigentes y miembros sindicales, como ya se observó en las conclusiones de la misión de alto nivel a Argel en 2019. Es lamentable que no se hayan tomado medidas correctivas o compensatorias justas para hacer frente a estas violaciones. Esto se refleja en la falta de actuación de la inspección del trabajo en los casos de discriminación y despidos antisindicales.

IndustriALL también expresa su grave preocupación por la interferencia del Gobierno en el sistema jurídico, que retrasa enormemente las decisiones judiciales que ordenan la reintegración de los dirigentes sindicales. Pedimos al Gobierno que garantice la protección de los miembros de sindicatos independientes y de sus dirigentes durante el periodo en el que un sindicato establecido solicita su registro. El Gobierno de Argelia debe eliminar cualquier obstáculo administrativo que pueda impedir el desarrollo de las relaciones laborales y la negociación colectiva, incluido el pleno respeto del artículo 4 del Convenio.

Expresando nuestra solidaridad y apoyo a los sindicatos libres y democráticos argelinos, instamos al Gobierno argelino a que defienda las normas del trabajo internacionales, respete el derecho de reunión y asociación pacíficas y garantice un trato justo a todos los trabajadores, en particular a los miembros y dirigentes de los sindicatos independientes.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Hablo también en nombre de la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA). En la información escrita presentada a esta Comisión y en su

intervención durante esta sesión, el Gobierno no ha hecho referencia a algunos de los aspectos más importantes de este caso, que se encuentran entre los actos de injerencia prohibidos por el Convenio. En este sentido, nada ha cambiado fundamentalmente desde la misión de alto nivel de 2019.

La primera se refiere a la situación jurídica de los sindicatos independientes, que sigue siendo precaria, por decir lo menos. El Gobierno se ha negado a registrar sindicatos como la CGATA y ha disuelto y clonado arbitrariamente otros, como el SNATEG y el SNAPAP, mermando su capacidad de funcionamiento. En esta misma sala tenemos un clon de estas organizaciones. Permítanme llamar su atención y subrayar de nuevo el hecho de que el SNAPAP es un sindicato afiliado a la ISP, pero no conocemos a la persona que tomó la palabra en una intervención anterior y que está registrada como representante del SNAPAP en la delegación de los trabajadores argelinos. Puedo asegurarles que no es un miembro de nuestra organización afiliada y tomamos esto como una provocación, un desafío y un mensaje claro a esta Comisión y a la OIT de que el Gobierno tiene la intención de continuar con estas prácticas, independientemente de sus obligaciones respecto al Convenio y las recomendaciones de los órganos de control, por ejemplo el caso núm. 2153 del Comité de Libertad Sindical.

Otro aspecto importante es la atmósfera de miedo y represión que persiste. En los últimos años, el Gobierno ha mantenido su ataque contra los sindicatos independientes y los activistas democráticos. Una de las características más alarmantes de esta represión es el uso de los cargos relacionados con el terrorismo contra los sindicalistas. No olvidemos que el Gobierno ha ampliado la definición de terrorismo en virtud del artículo 87 *bis* del Código Penal, lo que permite en la práctica atacar a dirigentes y activistas sindicales. Esto ha dado lugar a frecuentes detenciones y procesamientos de sindicalistas por motivos ilegítimos, incluidas acusaciones de atentar contra la seguridad y la unidad nacionales. Estas acusaciones no solo han dado lugar a detenciones, sino también a severas restricciones en la defensa procesal, negándose a los abogados el acceso a los expedientes de los casos y exponiéndose ellos mismos a ser procesados. Esto criminaliza de hecho la libertad de sindicación y asociación, reunión pacífica y expresión, lo que, debemos subrayar, ha sido una estrategia muy exitosa para sofocar la disidencia y las actividades de los sindicatos independientes en el país.

Por este motivo, algunos de nuestros colegas solicitaron y obtuvieron asilo en Europa. Para conceder el estatuto de refugiado, organismos de verificación de hechos de distintos países analizaron las pruebas y todos ellos consideraron creíble, probable, que la vida de estos colegas corriera peligro en Argelia.

Cuando los arrestos, las detenciones, el acoso judicial, la restricción del espacio cívico, la falta de libertades fundamentales y la injerencia en las actividades pacíficas de los sindicalistas se convierten en algo habitual, esta Comisión tiene una función crítica y debe garantizar que el Gobierno argelino rinda cuentas por sus violaciones de la libertad sindical.

Presidente - No tenemos más peticiones de palabra, por lo que invito ahora al representante del Gobierno de Argelia, a tomar la palabra para sus observaciones finales.

Representante gubernamental - Es para mí un gran placer tomar la palabra una vez más para dar las gracias a todos los oradores, ya sean Gobiernos, trabajadores o empleadores, a los que han apoyado a mi país, a los que han pedido aclaraciones o a los que han pedido que se hagan esfuerzos.

El Gobierno toma debida nota de todas las observaciones formuladas y da las gracias a las partes que han intervenido. Quisiera señalar que la legislación argelina en materia de derechos sindicales refleja un compromiso sincero y total con la protección de los derechos de

los trabajadores y la promoción de condiciones de trabajo justas. Se ajusta a las normas internacionales del trabajo y pretende equilibrar los intereses de los empleadores y los trabajadores. Con este espíritu, las dos nuevas leyes, la Ley núm. 23-02 y la Ley núm. 23-08, así como los siete textos de aplicación promulgados en 2023 para el conjunto de las dos leyes, no se apartan de estos principios.

Por lo que respecta al diálogo social, conviene recordar que la experiencia argelina en materia de diálogo social está arraigada en todas las Constituciones que ha adoptado. El Gobierno y los interlocutores sociales se consultan e intercambian puntos de vista en reuniones bipartitas y tripartitas que se celebran desde hace más de treinta años. El Gobierno está comprometido con el diálogo y la concertación social, que son foros clave para abordar las cuestiones económicas y sociales del país. La experiencia argelina en materia de diálogo social se ha compartido con los países africanos en el marco de un acuerdo firmado con la OIT para promover la cooperación Sur-Sur mediante el establecimiento de un programa para compartir la experiencia argelina en materia de diálogo social y protección social.

Argelia concede especial importancia a la adquisición y mejora de conocimientos en el ámbito sindical y del derecho laboral. Con este fin, el nuevo marco legislativo concede a los delegados sindicales el derecho a licencias de formación. También quisiera reiterar que el Gobierno protege escrupulosamente a los delegados sindicales y a los trabajadores contra cualquier decisión arbitraria vinculada a su afiliación o al ejercicio de actividades sindicales, mediante procedimientos especiales en los que intervienen la inspección del trabajo territorialmente competente y los tribunales competentes para salvaguardar los derechos de los delegados sindicales, en particular, su reintegración en el puesto de trabajo tras el despido o la revocación y la negativa del empleador a readmitirlos, conservando todos los derechos de los que se vieron privados durante el periodo de despido o revocación.

También quisiera hacer algunos comentarios sobre la protección de los delegados y dirigentes sindicales y de los afiliados durante el periodo de registro. La nueva Ley incluye disposiciones para protegerlos contra la discriminación, o posibles represalias, durante el periodo de constitución de las organizaciones sindicales, y también prevé medidas coercitivas contra cualquiera que obstaculice la constitución o el funcionamiento de una organización sindical. Prevé penas de prisión y multas económicas para toda persona que obstaculice la constitución de organizaciones sindicales.

Quisiera también señalar que Argelia concede una gran importancia a los derechos humanos, en sus dimensiones política, económica y social, y reafirma su compromiso con el respeto de estos derechos. En este sentido, todos los argelinos, de conformidad con la Constitución, y en particular con su artículo 49, tienen la libertad de elegir su lugar de residencia y de circular libremente por el territorio nacional. El derecho a entrar y salir del territorio nacional está garantizado por la Constitución. Cualquier restricción de estos derechos solo puede ser ordenada por una decisión motivada de las autoridades judiciales. En este sentido, y como ha señalado el Gobierno argelino en varias ocasiones, queremos señalar que todas las acusaciones que insinúan represión u obstaculización arbitraria de las actividades sindicales de las personas citadas en el informe carecen de fundamento, porque hemos constatado que la mayoría de las acciones son acciones civiles vinculadas a denuncias presentadas por particulares contra estas personas citadas por difamación o por ataques a su vida privada, o por actividades no salariales no autorizadas, por lo que creo que la información ya proporcionada por el Gobierno puede aclarar a los asistentes que estas acusaciones son infundadas.

Por otra parte, el Gobierno argelino está decidido a proseguir sus esfuerzos para reforzar la libertad sindical y la eficacia de los mecanismos de protección destinados a luchar contra la discriminación antisindical y garantizar el libre funcionamiento de las organizaciones sindicales en estricto cumplimiento de las disposiciones de los convenios pertinentes. Para ello, y en relación con la cuestión de la representatividad, ha dispuesto la creación de una plataforma digital segura y automatizada, que solo puede ser cumplimentada por las organizaciones sindicales y, de conformidad con la Ley núm. 18-07 de protección de datos de carácter personal, ninguna autoridad o persona puede manipular estos datos, distribuirlos o cederlos a terceros. Por lo tanto, me gustaría asegurarles que los datos recogidos en la plataforma están protegidos y no pueden compartirse con los empleadores ni utilizarse para actos de represalia.

Esta nueva Ley también ofrece dos vías para alcanzar la representatividad: o bien a través de la tasa de afiliación sindical, o bien a través de elecciones profesionales para alcanzar la tasa de audiencia electoral. La Ley también garantiza que las organizaciones sindicales no representativas puedan seguir difundiendo información y expresando sus opiniones. Además de lo ya expuesto, esta nueva Ley garantiza todos los principios del libre ejercicio de los derechos sindicales.

Por último, me gustaría reafirmar que el Gobierno argelino reitera su compromiso con un diálogo social inclusivo y constructivo destinado a evaluar y mejorar la eficacia de las medidas establecidas por la reciente legislación, cuyas disposiciones transitorias expiraron el 2 de mayo de 2024.

Otro representante gubernamental - Quisiera llamar la atención de la Comisión sobre el hecho de que, como pueden ver, Argelia ratificó estos convenios fundamentales en 1962, año de su independencia, que arrancamos a la potencia colonial tras 132 años de ocupación. Estamos, pues, plenamente comprometidos con los derechos humanos y, a título de ejemplo, el 8 de mayo de 1945, en tres regiones, en una manifestación que fue autorizada, murieron 45 000 personas. Es decir, que nuestro pasado histórico, ese pasado de sacrificios, ha forjado nuestro compromiso con los derechos humanos.

En cuanto a la libre circulación de las personas que se encuentran en el extranjero, quisiera señalar que el Sr. Rachid Malaoui, que en paz descanse, participó en vida en foros de debate y canales de televisión en Argelia. Su cuerpo ha sido repatriado a cargo del Gobierno argelino. Se han seguido todos los procedimientos necesarios.

En cuanto a las personas que viven en el extranjero, no hay restricciones a su libertad de circulación. Pueden entrar y salir de Argelia cuando lo deseen. Estas son solo algunas de las aclaraciones que quería dar a la Comisión para indicar que también respetamos los derechos humanos y que estamos aquí para trabajar en favor de estos derechos humanos.

Miembros empleadores - También me gustaría dar las gracias a los representantes del Gobierno por la información que han compartido con nosotros, así como a todos los oradores que han tomado la palabra en esta discusión. Creo que el mero número de oradores que han tomado la palabra demuestra el interés que todos tenemos por el diálogo social, que es la esencia de la OIT.

Una de las principales misiones de la OIT es promover la negociación colectiva en todo el mundo. Esta misión le fue encomendada en 1944, en la Declaración de Filadelfia que forma parte de la Constitución de la OIT. La negociación colectiva contribuye al establecimiento de unas condiciones de trabajo equilibradas y justas, contribuyendo así a la paz social.

Los miembros empleadores acogen con satisfacción la voluntad de adoptar medidas positivas para el futuro. Tomamos nota del compromiso continuo de Argelia en el seguimiento de las conclusiones y recomendaciones de la misión de alto nivel de mayo de 2019. Además, alentamos al Gobierno a continuar la acción efectiva en el contexto del diálogo social y a fortalecer la cooperación con los sindicatos y las organizaciones de empleadores más representativos para superar cualquier desafío pendiente planteado por la nueva legislación.

En conclusión, y en concreto, los miembros empleadores animan al Gobierno a:

- establecer procedimientos de protección contra cualquier forma de discriminación antisindical, intensificando si es necesario el papel de la inspección del trabajo;
- proteger a los dirigentes y afiliados sindicales contra cualquier represalia durante el procedimiento de reconocimiento del sindicato y limitar la duración de dicho procedimiento;
- evitar cualquier interferencia en el funcionamiento de los sindicatos;
- reconocer y salvaguardar la representatividad de las organizaciones de empleadores y sindicatos y garantizar la aplicación de criterios objetivos de representatividad sindical, en particular se respetará y preservará la representatividad de la CGEA, y
- garantizar la confidencialidad en el tratamiento por parte de la autoridad pública de los datos personales de los afiliados.

Los miembros empleadores invitan al Gobierno a que facilite a la OIT toda la información solicitada por la Comisión de Expertos y a que solicite la asistencia técnica de la OIT para dar cumplimiento al Convenio.

Terminaré precisando que debemos, sobre todo, reforzar los incentivos para que los interlocutores sociales se organicen libremente y negocien de forma libre y autónoma.

Miembros trabajadores - Agradecemos al Gobierno argelino su participación y las aclaraciones que nos ha proporcionado. También queremos dar las gracias a todos los oradores que han intervenido en este debate. Varios oradores nos han presentado una nueva Argelia. Nos gustaría creer en ella, pero tenemos que admitir que esta nueva Argelia se parece mucho a la antigua. Nuestro Grupo expresa su preocupación por los numerosos casos de discriminación antisindical y de injerencia denunciados regularmente ante los distintos órganos de la OIT. Estas violaciones comprometen grave y duraderamente el ejercicio de las libertades sindicales de los trabajadores argelinos y obstaculizan el buen funcionamiento de los sindicatos. Además, el marco legislativo aplicable no ofrece las garantías necesarias para proteger el derecho de sindicación y de negociación colectiva, tal como exige el Convenio.

Por lo tanto, instamos al Gobierno a que adopte, sin demora, las medidas necesarias para dar pleno efecto al Convenio y, en particular, a:

- adoptar disposiciones legislativas para reforzar la protección de los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical, en particular durante el periodo de registro de un sindicato constituido;
- garantizar que las sanciones contra los empleadores que utilicen estrategias antisindicales sean disuasorias y se apliquen eficazmente;
- mejorar y acelerar los procedimientos administrativos y judiciales para detectar y reparar los actos graves de discriminación antisindical;

- revisar los procedimientos de registro de los sindicatos para reducir los plazos, que ahora pueden durar años;
- derogar las disposiciones del artículo 8 de la Ley núm. 23-02, que estipulan que las donaciones y legados de fuentes externas solo son aceptables con el consentimiento previo de las autoridades administrativas;
- revisar los criterios de representatividad sindical a la luz de la determinación de su condición de agente exclusivo de negociación, a fin de garantizar que dichos criterios sean objetivos, preestablecidos y precisos para evitar cualquier posibilidad de parcialidad o abuso en caso de controversia;
- derogar el párrafo 3 del artículo 73 y el artículo 81 de la Ley núm. 23-02, que vulneran la libertad de los trabajadores de constituir organizaciones sin autorización previa, además de inmiscuirse indebidamente en los asuntos internos de los sindicatos de trabajadores, y
- adoptar disposiciones legislativas que garanticen a los sindicatos minoritarios el derecho a negociar al menos en nombre de sus propios afiliados.

Estas medidas deberán adoptarse en concertación con los interlocutores sociales.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno, y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Al tiempo que tomó nota de que el Gobierno estaba llevando a cabo un proceso dirigido a reformar la legislación nacional sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, la Comisión expresó su preocupación por los numerosos alegatos de discriminación antisindical y de injerencia. Asimismo, observó que la Comisión de Expertos había pedido al Gobierno que informara en 2025 sobre las implicaciones de la nueva legislación.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pidió al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, adoptara todas las medidas necesarias para:

- **reforzar la cooperación con los interlocutores sociales independientes con miras a superar cualquier desafío pendiente que plantee la nueva legislación, con el fin de proporcionar las garantías necesarias para la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva, en consonancia con el Convenio;**
- **adoptar y aplicar efectivamente la legislación para aumentar la protección de los trabajadores frente a toda forma de discriminación antisindical y todo acto de injerencia, en particular intensificando el papel de la inspección del trabajo;**
- **mejorar y agilizar los procedimientos administrativos y judiciales para detectar y reparar los actos de discriminación antisindical;**
- **aplicar sanciones suficientemente disuasorias contra la discriminación antisindical;**
- **revisar los procedimientos de registro de los sindicatos con objeto de acortarlos y garantizar la aplicación efectiva de medidas de protección de los dirigentes y miembros sindicales frente a las represalias durante dicho procedimiento;**

- **evitar todo acto de injerencia en el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, incluida la Confederación General de Empresas de Argelia (CGEA), para preservar su plena autonomía e independencia;**
- **revisar los artículos pertinentes de la Ley núm. 23-02 con vistas a garantizar el derecho de constituir libremente organizaciones de trabajadores y de empleadores, de modo que en los mismos se fijen criterios precisos, preestablecidos y objetivos para determinar la representatividad de dichas organizaciones, y que estos criterios se apliquen de forma efectiva, y que no se impida a las organizaciones de trabajadores y de empleadores recibir ayuda financiera o de otro tipo por parte de las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores;**
- **garantizar el derecho de los sindicatos minoritarios a negociar al menos en nombre de sus propios miembros, y**
- **asegurar que los datos personales de los miembros de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que se reciban para evaluar si las respectivas organizaciones siguen siendo representativas se mantengan bajo estricta confidencialidad con el fin de desalentar todo acto de discriminación antisindical.**

La Comisión pidió al Gobierno que presentara, a más tardar el 1.º de septiembre de 2024, una memoria detallada sobre la aplicación de sus recomendaciones y los resultados alcanzados.

Representante gubernamental - Quisiera aprovechar esta oportunidad para dar las gracias a todos los que han participado en la discusión sobre la aplicación del Convenio en mi país, los interlocutores sociales y los representantes gubernamentales. Mi delegación toma buena nota de las conclusiones de la Comisión.

Esta ocasión ha brindado a mi delegación la oportunidad de presentar los logros alcanzados por mi país en el ámbito del diálogo social, la negociación colectiva y el respeto de los derechos y principios fundamentales en el trabajo. Ello ha dado lugar a debates constructivos, como han expresado muchos de los oradores.

Mi delegación ha aportado sinceramente todas las precisiones y aclaraciones necesarias a las observaciones formuladas en el Informe de la Comisión de Expertos sobre el nuevo marco legislativo, a saber, las dos leyes recientemente promulgadas en 2023: la Ley núm. 23-02 relativa al ejercicio del derecho sindical, y la Ley núm. 23-08 relativa a la prevención y solución de los conflictos colectivos laborales y al ejercicio del derecho de huelga.

El diálogo social, que constituye la esencia misma de esta Organización, está garantizado por las disposiciones de las dos leyes mencionadas. No obstante, examinaremos atentamente las recomendaciones de la Comisión que reflejan las observaciones formuladas por los oradores durante la discusión del caso de mi país por parte de la Comisión en el marco del diálogo social con las organizaciones sindicales y de empleadores y los órganos consultivos nacionales, como es tradición en la política de mi país desde hace varias décadas.

Mi delegación reitera el compromiso de mi país de seguir las recomendaciones de la Comisión de Expertos y de la Comisión, y de continuar manteniendo informada a la OIT de la evolución de la legislación que regula la actividad sindical y de los logros del diálogo social con los interlocutores sociales.

Por último, Argelia seguirá cumpliendo sus compromisos como Estado Miembro de la OIT, como ha hecho y sigue haciendo desde que el país obtuvo su independencia hace más de sesenta años.

Australia (ratificación: 1969)

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha comunicado por escrito la información siguiente, así como copias de la Ley de Seguridad del Empleo y Mejora Salarial, de 2022, la [Ley de Cierre de Lagunas Jurídicas núm. 2, de 2024](#), y la Ley de licencia remunerada por violencia familiar y doméstica, de 2022.

Política activa destinada a promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido (artículo 1)

La visión del Gobierno para una economía más fuerte e integradora se expone en *Working Future: The Australian Government's White Paper on Jobs and Opportunities*, publicado el 25 de septiembre de 2023. Este Libro Blanco, elaborado a partir de las aportaciones de más de 400 partes interesadas, se basa en los resultados de la Cumbre de Empleo y Competencias, de septiembre de 2022, que reunió a sindicatos, empleadores, sociedad civil y Gobiernos para reforzar el tripartismo y el diálogo social constructivo.

El Libro Blanco establece cinco ambiciosos objetivos para hacer realidad la visión del Gobierno australiano:

- lograr el pleno empleo de forma sostenida e inclusiva;
- promover la seguridad del empleo y un crecimiento salarial fuerte y sostenible;
- reactivar el crecimiento de la productividad;
- cubrir las necesidades de competencias y construir nuestra futura fuerza laboral, y
- superar los obstáculos al empleo y ampliar las oportunidades.

Tendencias del empleo y medidas activas de mercado de trabajo

El Gobierno ha emprendido importantes reformas de las políticas de empleo y relaciones laborales para abordar problemas como el trabajo precario, el desempleo y el subempleo.

El servicio de empleo de Australia, Workforce Australia, empezó a funcionar en julio de 2022. Para las personas más alejadas del mercado laboral, incluidos los desempleados de larga duración, Workforce Australia ofrece una gestión de casos intensiva a cargo de proveedores de servicios de empleo. Workforce Australia incluye medidas diseñadas para ayudar a los desempleados de larga duración, como pagos progresivos para incentivar a los proveedores a mejorar la empleabilidad de los solicitantes de empleo, y una bonificación para los proveedores cuando ayudan a un desempleado de muy larga duración a encontrar trabajo.

El Libro Blanco recoge ocho principios para reformar los servicios de empleo de modo que ayuden a las personas a alcanzar sus objetivos de empleo y ofrezcan vías hacia un trabajo decente y seguro, también para los pueblos de las primeras naciones. Entre otras cuestiones, el Libro Blanco reconoce los retos a los que se enfrentan los desempleados de larga duración, como la atrofia de las competencias, la pérdida de motivación y la marginación del mercado laboral.

El 14 de mayo de 2024, el Gobierno abordó estas cuestiones en el presupuesto para 2024-2025, anunciando la concesión de fondos para mejorar los servicios de empleo con el fin de apoyar mejor a los desempleados de larga duración y a las personas con circunstancias

personales complejas. Esta financiación incluye la iniciativa «Empleos reales, salarios reales» para ayudar a las personas en riesgo de desempleo de larga duración a conseguir un trabajo seguro a través de un subsidio salarial escalonado durante seis meses, y la iniciativa «Fundamentos del trabajo» para ayudar a las personas con dificultades laborales complejas a prepararse para el trabajo, financiando a empresas y negocios sociales para que ofrezcan puestos de trabajo remunerados con apoyo integral y personalizado.

Las recientes modificaciones de la legislación nacional sobre relaciones laborales han abordado el tema del trabajo precario. En virtud de la Ley de Seguridad del Empleo y Mejora Salarial de 2022, se añadió la seguridad del empleo a los objetivos de la Ley de Trabajo Justo de 2009 y al sistema de compromisos sindicales moderno, lo que significa que el Tribunal Laboral australiano, la Comisión de Trabajo Justo, debe tener en cuenta estas cuestiones en el desempeño de sus funciones. Los contratos de duración determinada, a menos que se aplique una excepción, se limitan ahora a dos años (incluidas las renovaciones) o a dos contratos consecutivos, lo que sea más breve. Esto garantiza que no se mantenga a los empleados con contratos de duración determinada para funciones que podrían suponer un empleo permanente seguro.

Además, la Ley de Cierre de Lagunas Jurídicas núm. 2, de 2024, introdujo un principio interpretativo que establece que los términos «empleado» y «empleador» se determinan mediante la evaluación del contenido real, la realidad práctica y la verdadera naturaleza de la relación laboral, en consonancia con la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) de la OIT. Esta ley también establece una definición objetiva de «empleado ocasional», de modo que la realidad práctica de la relación laboral sea relevante, no solo la descripción contractual, y proporciona una vía para que los empleados ocasionales que reúnan los requisitos puedan optar por convertirse en empleados fijos. Esto beneficiará especialmente a las mujeres, que constituyen el 53,1 por ciento de los trabajadores ocasionales¹. Por otra parte, la ley faculta a la Comisión de Trabajo Justo para establecer normas mínimas para los trabajadores del transporte por carretera y los trabajadores de la economía de plataforma «asimilables a empleados», proporcionando también a estos trabajadores un marco de convenios colectivos basados en el consentimiento y la resolución de conflictos por despido improcedente o desactivación.

Empleo juvenil

El Gobierno sigue apoyando a los jóvenes para que adquieran experiencia laboral, mediante, entre otras cosas, subsidios salariales, experiencia laboral de observación y trabajo voluntario. En 2022, el Gobierno reforzó Transition to Work —un servicio específico para apoyar a los jóvenes desfavorecidos en riesgo de fracasar en su transición de la escuela al trabajo—, mediante la ampliación de los criterios de elegibilidad para centrarse en los jóvenes en situación de riesgo, el aumento del tiempo máximo en que los participantes pueden recibir la ayuda del programa (de 18 a 24 meses), el refuerzo de los mecanismos de compromiso para mejorar la participación y nuevos marcos de desempeño para los proveedores contratados.

Las remisiones al programa de prácticas «Youth Jobs PaTH» se interrumpieron en julio de 2022, y el programa se suprimió en septiembre de 2022, ya que las medidas establecidas en el programa no cumplían con las expectativas del Gobierno de una remuneración justa y equitativa para las personas en prácticas. También se suprimió el Programa Nacional de Experiencia Laboral, que tenía una configuración similar.

¹ Australian Bureau of Statistics, «[Labour Force, Australia, Detailed](#)», ABS website, Pivot Table EQ04, marzo de 2024.

En el presupuesto para 2024-2025, el Gobierno anunció la creación de un «Pago de prácticas de la Commonwealth» para ayudar a los estudiantes eligibles de magisterio, enfermería, obstetricia y trabajo social, de educación superior y formación profesional, que reúnan los requisitos necesarios para completar sus prácticas. El nuevo pago contribuirá a aliviar las presiones del costo de vida que sufren muchos estudiantes cuando realizan prácticas obligatorias como parte de sus titulaciones.

Al plantearse la política y los programas de experiencia laboral futuros, el Gobierno ha consultado ampliamente a empresas, sindicatos, particulares, partes interesadas de los servicios de empleo y organizaciones comunitarias. El Grupo Consultivo de Empleo Juvenil, formado por jóvenes de entre 16 y 25 años de edad, también asesora al Gobierno y comparte sus puntos de vista sobre la manera en que los jóvenes realizan la transición de la educación al trabajo.

Mujeres

Working for Women: A Strategy for Gender Equality, publicado en marzo de 2024, esboza la visión del Gobierno sobre la igualdad de género, siendo la igualdad y la seguridad económica de las mujeres un área prioritaria de la estrategia. Para impulsar la igualdad de género es fundamental una presupuestación con perspectiva de género que sitúe la consideración de las cuestiones que afectan al género en el centro del diseño de las políticas y de las decisiones presupuestarias en todas las políticas e inversiones del Gobierno.

Las reformas de las relaciones laborales se han centrado en la igualdad de género en los sistemas de relaciones laborales, mejorando la equidad, la seguridad y la protección económica de las mujeres. Entre estas, se han prohibido las cláusulas de confidencialidad salarial y el acoso sexual en relación con el trabajo y se ha reforzado el acceso a la licencia parental no retribuida y al trabajo flexible para ayudar a los padres a conciliar el trabajo y el cuidado de los hijos. El Gobierno también ha introducido nuevos atributos protegidos (características personales que no pueden utilizarse como base para la discriminación) en la Ley de Trabajo Justo de 2009, entre los que se encuentran la lactancia materna, la identidad de género, el sometimiento a violencia familiar y doméstica y la condición de intersexual.

En 2023 entró en vigor la Ley de licencia remunerada por violencia familiar y doméstica, de 2022, que establece el derecho a diez días de licencia remunerada por violencia familiar y doméstica. Este derecho se aplica a todos los empleados australianos, incluidos los ocasionales, reconociendo que las mujeres que sufren violencia familiar y doméstica tienen más probabilidades de estar empleadas en trabajos ocasionales e inseguros. Esta medida se adoptó tras la ratificación por Australia del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT.

En Australia existen varios mecanismos que pueden dar lugar a aumentos salariales, incluidos los casos de valor del trabajo, las órdenes de igualdad de remuneración y la Revisión anual del salario. El Gobierno ha establecido nuevos paneles de expertos en la Comisión de Trabajo Justo para atender las solicitudes de igualdad salarial y las cuestiones relativas a los compromisos sindicales modernos en el sector del cuidado y los servicios comunitarios. Añadir la igualdad de género a los objetivos de salario mínimo y de compromisos sindicales en la Ley de Trabajo Justo, de 2009, influyó de manera significativa en el aumento salarial de la Revisión anual del salario de 2022-2023. También se han concedido aumentos de hasta el 28,5 por ciento a los trabajadores del cuidado de personas mayores de Australia, a través de un caso de valor del trabajo. Un factor determinante en la concesión de este aumento fue la

infravaloración histórica del trabajo en el sector del cuidado, debido a supuestos basados en el género.

Por otra parte, las enmiendas a la Ley de igualdad de género en el lugar de trabajo de 2012 han permitido al Organismo de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo impulsar la transparencia y la acción, mediante la publicación de la brecha salarial de género de los empleadores con 100 o más empleados, publicada por primera vez en febrero de 2024.

Pueblos indígenas

El Gobierno mantiene su compromiso de lograr los objetivos de cerrar la brecha, concebidos para reducir las disparidades entre la población de las primeras naciones y el resto de la población en ámbitos fundamentales de la vida.

Workforce Australia opera en todas las zonas no remotas de Australia para apoyar la inserción laboral de los participantes pertenecientes a las primeras naciones. Esto incluye 16 proveedores con licencias de especialista en indígenas, una provisión especial para formación y tutoría a través del Fondo de Empleo, y elegibilidad inmediata para subsidios salariales de hasta 10 000 dólares australianos.

Las reformas contenidas en el Libro Blanco incluyen garantizar que los servicios se diseñen y presten de una forma culturalmente receptiva e inclusiva que satisfaga las necesidades de las comunidades de las primeras naciones, e impulsar la participación de las organizaciones controladas por las comunidades aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres, así como de las organizaciones comunitarias, en la prestación de servicios de empleo.

El Gobierno ha proporcionado fondos para apoyar a la Alianza Nacional para el Empleo y Formación de Indígenas (NIETA), un grupo de organizaciones de las primeras naciones que prestan servicios de empleo y formación en toda Australia. La NIETA se creó para reforzar la voz de las primeras naciones en la política de empleo, el diseño y la ejecución de programas, y dar forma a nuevas mejoras de los servicios de empleo y apoyo a la formación que satisfagan las necesidades de los pueblos de las primeras naciones. El Gobierno sigue apoyando a la NIETA como parte interesada fundamental en las reformas de los servicios de empleo en las zonas remotas y no remotas.

El Gobierno se ha comprometido a sustituir el Programa de Desarrollo Comunitario (CDP) por empleos reales, salarios adecuados y condiciones dignas, desarrollados en colaboración con los pueblos de las primeras naciones. Como primer paso, el Gobierno ha anunciado su compromiso de poner en marcha un nuevo Programa de empleo y desarrollo económico en zonas remotas (RJED), que comenzará en el segundo semestre de 2024. El RJED ayudará a los habitantes de comunidades remotas a acceder a un empleo financiando trabajos significativos que las comunidades deseen. Las organizaciones comunitarias elegibles recibirán financiación para crear nuevos puestos de trabajo que den empleo a la población local, al menos con el salario mínimo y unas condiciones mínimas.

Dado que no todo el mundo estará preparado para acceder a un empleo o necesitará otros servicios de apoyo, seguirá siendo necesario un servicio de empleo en zonas remotas. Los servicios del CDP se prolongarán hasta el 30 de junio de 2025 mediante una prórroga de la mayoría de los acuerdos con los proveedores del CDP, mientras se amplía el RJED y se desarrolla un nuevo servicio de empleo en zonas remotas.

El Programa de Competencias y Empleo para Indígenas (ISEP) es un nuevo programa de empleo específico para las primeras naciones cuyo objetivo es facilitar el acceso de la población de las primeras naciones a puestos de trabajo, oportunidades de promoción profesional,

nueva formación y actividades de preparación para el empleo. Los proyectos del ISEP se diseñan con la comunidad y las principales partes interesadas para garantizar que las actividades respondan al contexto local, aprovechen las oportunidades y ofrezcan resultados de empleo sostenible.

Además, el Gobierno invertirá 76,2 millones de dólares australianos a lo largo de cinco años en un nuevo programa de empleo para mejorar la transición de la cárcel al trabajo de los ciudadanos de las primeras naciones, basándose en el servicio de empleo Time to Work.

Participación de los interlocutores sociales en la formulación y aplicación de las políticas de empleo

El Gobierno sigue colaborando de manera significativa con una amplia gama de partes interesadas e interlocutores sociales en cuestiones y políticas de empleo y relaciones laborales. El Gobierno, los empleadores y los sindicatos trabajaron juntos en la Cumbre de Empleo y Competencias, en septiembre de 2022, que dio lugar al Libro Blanco sobre empleo. El Gobierno también consulta a los interlocutores sociales, a través de foros sectoriales e industriales periódicos, como el Foro Nacional de la Industria de la Construcción.

Como se señala en el Libro Blanco, el Gobierno se ha comprometido a diseñar y prestar servicios de empleo mediante la colaboración con las personas, la comunidad y las empresas, incluidos los interlocutores sociales. El Gobierno ha demostrado que cree en la colaboración con las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, en el reciente diseño del nuevo servicio voluntario de preempleo para padres, el desarrollo de las políticas de la iniciativa «Fundamentos del Trabajo» y el diseño del nuevo programa de empleo para mejorar la transición de los ciudadanos de las primeras naciones de la cárcel al trabajo. El Gobierno mantiene su compromiso con estos proyectos de cara al futuro.

En marzo de 2024, el Gobierno anunció la creación de una Junta consultiva ministerial de competencias y empleo de Australia (JSA), un organismo experto que proporciona asesoramiento independiente sobre las necesidades actuales y emergentes del mercado laboral y de la fuerza de trabajo. En consonancia con el compromiso de que la JSA funcione como una asociación tripartita, la Junta consultiva ministerial garantiza que se oiga la voz de los interlocutores sociales a la hora de abordar las necesidades de desarrollo de las competencias, el mercado laboral y la mano de obra. Además, el Gobierno ha creado Consejos de Empleo y Competencias para sectores específicos, que reúnen a empleadores, sindicatos y Gobiernos en un acuerdo tripartito para encontrar soluciones a los desafíos en materia de competencias y fuerza de trabajo.

En el ámbito estatal y territorial, continúan las consultas sobre políticas de empleo y trabajo. Por ejemplo, la Comisión de Competencias de Australia Meridional estableció diez consejos sectoriales de competencias para brindar un mecanismo a las empresas, a las principales asociaciones industriales y a los interlocutores sociales, a efectos de discutir con las administraciones locales las necesidades en materia de competencias y fuerza de trabajo.

Los interlocutores sociales fueron consultados para la preparación de este informe.

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito a la representante gubernamental de Australia, Secretaria Adjunta de la Unidad de Economía y Trabajo Internacional, del Departamento de Empleo y Relaciones Laborales, a hacer uso de la palabra.

Representante gubernamental - Australia reconoce el importante papel que desempeñan la Comisión de Expertos y esta Comisión en el sistema de control de la OIT. Garantizar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo es fundamental para lograr nuestro objetivo común de hacer realidad el crecimiento económico inclusivo y sostenido, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.

El Gobierno sigue comprometido a cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio y a colaborar con los interlocutores sociales a fin de garantizar que la política de empleo en Australia fomente un mercado de trabajo dinámico e inclusivo en el que las personas tengan la oportunidad de tener empleos seguros y bien remunerados, y en el que los trabajadores, los empleadores y las comunidades puedan prosperar y adaptarse.

La información comunicada hoy, y la información escrita presentada a la Oficina el 20 de mayo de 2024, responden directamente a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos a Australia. El Gobierno espera con interés recibir las conclusiones de la Comisión.

Desde 2021, el Gobierno ha emprendido nuevas reformas importantes a fin de mejorar la política de empleo, a medida que nuestro país se recupera del impacto de la pandemia de COVID-19 y se adapta a los cambios estructurales en nuestro mercado de trabajo.

En septiembre de 2023, el Gobierno publicó el Libro Blanco titulado *Working Future: The Australian Government's White Paper on Jobs and Opportunities*. Este expone la visión del Gobierno de una economía fuerte e inclusiva, y sirve como hoja de ruta para atender las futuras necesidades del mercado de trabajo en Australia.

Se apoya en extensas consultas con las partes interesadas y la comunidad, incluidos los resultados de la Cumbre de Empleo y Competencias celebrada en 2022, y entre sus objetivos figura centrarse en lograr el pleno empleo inclusivo y sostenido.

A fin de lograr este objetivo, el Libro Blanco identifica las prioridades estratégicas para la reforma de los servicios de empleo en Australia, a fin de ayudar a las personas a obtener un empleo decente y seguro, y de superar los complejos obstáculos para la participación de la fuerza de trabajo, en particular para quienes se encuentran en una situación de gran desventaja.

En lo que respecta a las cuestiones específicas planteadas por la Comisión de Expertos y otros, informaremos sobre algunos avances clave realizados desde el último periodo objeto de examen.

La Comisión pidió que se aclarara cómo se consideran y aplican diversas cuestiones, tales como el desempleo, el subempleo y el trabajo inseguro, en el entorno de la formulación y aplicación de políticas en Australia.

En 2022, comenzó el nuevo servicio de empleo Workforce Australia. Este incluye un servicio digital a fin de ayudar a los solicitantes de empleo que están preparados para trabajar, y un servicio intensivo de gestión de casos para los solicitantes de empleo que necesitan más apoyo personalizado a fin de incorporarse al mercado de trabajo. Esto incluye mecanismos concebidos para ayudar a los desempleados de larga duración, tales como los pagos por trabajo en curso con objeto de alentar a los proveedores a mejorar la empleabilidad de los solicitantes de empleo, y el pago de bonificaciones a los proveedores cuando ayudan a los desempleados de muy larga duración a buscar un empleo.

En el presupuesto de 2024-2025 se han anunciado recientemente mejoras a estos entornos, lo cual refleja el mayor compromiso y la mayor inversión del Gobierno para crear vías significativas y sostenibles hacia el empleo remunerado.

El Gobierno también ha introducido mejoras significativas a las leyes laborales con miras a fortalecer la protección en el lugar de trabajo, la seguridad del empleo y el acceso al trabajo debidamente remunerado.

Esto incluye la Ley sobre la enmienda a la legislación sobre el trabajo justo (cierre de lagunas), de 2023, encaminada a fortalecer la seguridad del empleo, el salario y las condiciones de trabajo de las personas, con independencia de su situación laboral. Se han introducido enmiendas relativas a los trabajadores ocasionales, que incluyen una definición justa y objetiva de los trabajadores ocasionales en la Ley del Trabajo Justo, y proporcionan una vía más clara para que los trabajadores ocasionales puedan tener empleos permanentes si así lo desean.

El 26 de agosto de 2024 comenzará otra medida concebida para abordar la inseguridad del empleo, en la que la Comisión de Trabajo Justo —el Tribunal Laboral australiano— podrá establecer normas mínimas para los trabajadores asimilables a empleados y brindará protección contra los despidos ilícitos a través de una plataforma de trabajo digital. Además, de conformidad con la Ley de Seguridad del Empleo y Mejora Salarial, de 2022, la Comisión de Trabajo Justo debe considerar actualmente la seguridad del empleo y los trabajos seguros en sus decisiones.

La Comisión también formuló observaciones en el contexto del Convenio con respecto a los grupos de la población en Australia, incluidos los jóvenes, las mujeres y los australianos indígenas. Desde entonces, se han introducido programas de empleo destinados a los jóvenes de Australia.

En 2022, el Gobierno fortaleció el Servicio de Transición al Trabajo (TtW), el servicio específico para ayudar a los jóvenes desfavorecidos que corren el riesgo de no realizar una transición exitosa de la escuela al trabajo. Esto incluía ampliar los criterios de elegibilidad para el programa a fin de dirigirse a los jóvenes que se enfrentan a obstáculos más complejos de cara a la educación y al empleo, y ampliar el plazo máximo, de 18 a 24 meses, para que puedan recibir asistencia a través del programa TtW. De manera análoga, se han introducido mecanismos de participación más sólidos a fin de aumentar la participación, así como cambios a los marcos de desempeño establecidos por los proveedores contratados.

En respuesta a la información proporcionada por las partes interesadas y reflejando las propias expectativas del Gobierno en lo que respecta a la facilitación de un salario y unas condiciones de trabajo justos y equitativos para los pasantes, en octubre de 2022 se puso fin al programa «Youth Jobs PaTH» (Preparación, Periodo de Prueba, Contratación). Aumentar la seguridad económica de las mujeres sigue siendo una prioridad nacional en Australia. Los recientes avances legislativos y en materia de políticas tienen por objeto garantizar que las mujeres tengan acceso a un empleo seguro y remunerado de una manera justa, y se centran en la igualdad de género en los sistemas de relaciones en los lugares de trabajo. Por último, se ha enmendado la Ley del Trabajo Justo de 2009, a fin de incorporar los principios de la seguridad del empleo y de la igualdad de género en los procesos de toma de decisiones de la Comisión de Trabajo Justo, y de garantizar que se les conceda la debida importancia junto con otros objetivos, tales como la productividad y el crecimiento económico, en todo el marco de relaciones en el lugar de trabajo.

La igualdad de género también se ha incluido en el objetivo del salario mínimo con objeto de garantizar que la igualdad de remuneración, la subvaloración basada en el género y las brechas salariales por motivo de género se consideren en las cuestiones salariales, incluida la Revisión anual del salario. Otras reformas incluyen, pero no exclusivamente, la prohibición de las cláusulas de confidencialidad salarial en los contratos de trabajo, la prohibición del acoso sexual relacionado con el trabajo y el fortalecimiento del acceso a la licencia parental no

remunerada y del trabajo flexible para ayudar a los padres a conciliar sus responsabilidades laborales y de cuidado.

A continuación nos centraremos en los comentarios de la Comisión de Expertos relativos a las políticas de empleo para apoyar a los pueblos de las primeras naciones de Australia. El Gobierno está tratando de garantizar que los pueblos de las primeras naciones tengan la oportunidad de participar plenamente en el empleo y la formación, y se beneficien del crecimiento económico y del desarrollo en toda Australia, fomentando la autodeterminación y el empoderamiento económico. El Gobierno está comprometido a colaborar estrechamente con los pueblos de las primeras naciones a fin de garantizar que tengan un trabajo seguro, continuo y bien remunerado, y las competencias necesarias para garantizar un futuro sostenible y la plena participación en las oportunidades económicas, que fomenten la autodeterminación y el empoderamiento económico. Continuaremos emprendiendo las reformas prioritarias para cerrar las brechas, incluidas aquellas que contribuyen al empoderamiento económico de los pueblos de las primeras naciones en Australia. A fin de poder lograr este objetivo, el Gobierno está llevando a cabo reformas clave del empleo en apoyo de los australianos de las primeras naciones, fortaleciendo las alianzas con los pueblos de las primeras naciones en la formulación de políticas y el diseño de programas que permitan que las políticas de empleo y de formación sean eficaces para respaldar las aspiraciones, las necesidades, y la autodeterminación de los pueblos de las primeras naciones en el país. A través de Workforce Australia, se proporcionan servicios de empleo a los participantes de las primeras naciones en todas las zonas no remotas de Australia.

La consulta y la colaboración con las primeras naciones están siendo fortalecidas por la NIETA, un grupo de organizaciones de las primeras naciones que presta servicios de empleo y de formación en toda Australia. El nuevo ISEP es un programa de empleo específico de las primeras naciones que pretende promover las oportunidades de empleo y profesionales de los pueblos de las primeras naciones, y las actividades de formación y de preparación para el empleo destinadas a los mismos. Se elaboran proyectos con la colaboración de la comunidad local antes de ponerlos en práctica, considerando los puntos fuertes, los intereses y las necesidades de la comunidad local de las primeras naciones. Ulteriormente este año se pondrá en práctica un nuevo Programa de Trabajos Remotos y de Desarrollo Económico. Este programa, elaborado en colaboración con los pueblos de las primeras naciones, ayudará a las personas que residen en las comunidades remotas a obtener un empleo, al financiar empleos adecuados, con condiciones de trabajo y salarios adecuados.

Por último, tomamos nota de las reflexiones de la Comisión de Expertos sobre la consulta del Gobierno con los interlocutores sociales para formular la política de empleo. El Gobierno sigue colaborando de una manera significativa con muy diversas partes interesadas e interlocutores sociales en lo que respecta a cuestiones y políticas relativas al empleo y las condiciones de trabajo. Los resultados de la Cumbre de Empleo y Competencias de 2022 pusieron de relieve el valor de la colaboración tripartita a nivel nacional. Los foros sectoriales e industriales regulares también permiten la celebración de consultas con los interlocutores sociales.

El diseño reciente del nuevo servicio voluntario previo al empleo destinado a los padres, la formulación de políticas de la iniciativa Work Foundations, y el diseño de un nuevo programa de empleo para facilitar la transición de los pueblos de las primeras naciones de la prisión al mundo del trabajo también ilustran nuestro compromiso de garantizar que se tengan en cuenta las opiniones de los interlocutores sociales en la formulación de la política de empleo en Australia.

Para concluir, reiteramos que cumplimos nuestras obligaciones en virtud del Convenio. Confiamos en que la combinación de los programas de servicio de empleo y de las leyes y políticas laborales descritas hoy y elaboradas en consulta con los interlocutores sociales y la sociedad civil ilustre el pleno cumplimiento de los artículos del Convenio y sus objetivos. Esperamos con interés escuchar las opiniones expresadas durante esta discusión, así como las conclusiones de la Comisión.

Miembros empleadores - Quisiéramos dar las gracias a la representante gubernamental por la información oral y escrita proporcionada sobre el caso, de la que se ha tomado debida nota. Los miembros empleadores han subrayado la importancia de que el Estado cumpla el Convenio, por tratarse de un Convenio prioritario o de gobernanza. Los miembros empleadores creen firmemente que el cumplimiento del Convenio es fundamental para garantizar oportunidades significativas tanto para los trabajadores como para las empresas, y para garantizar la eficacia más general de los diez convenios fundamentales de la OIT.

Australia ratificó el Convenio en 1969. Esta es la primera vez que este caso es examinado por la Comisión, pero se han formulado 15 observaciones sobre el caso, aunque no voy a dedicar tiempo a pasar revista a cada año. Además, también se han formulado 11 solicitudes directas sobre este caso, pero tampoco voy a dedicar tiempo a pasar revista a cada año. Este caso existe asimismo en el contexto más amplio de los cambios amplios y considerables introducidos en el sistema legislativo sobre el trabajo y el empleo establecido en Australia, del cual el Gobierno ha tomado nota en sus observaciones. A menudo es instructivo revisar el texto del Convenio aplicable. Aquí, el artículo 1 del Convenio prevé, en la parte pertinente, y cito, que «todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido» y que esta política «tenderá a garantizar: a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible, y c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea».

El texto y la transcendencia del Convenio son fundamentales para cualquier análisis significativo de este caso. Ponen de relieve que lo que debemos evaluar aquí es, en primer lugar, si, y en qué medidas, algunos australianos están o estaban «disponibles para el trabajo y buscando trabajo».

En segundo lugar, debemos evaluar lo que significa que dicho trabajo sea «tan productivo como sea posible», quién debería hacer ese juicio de valor, y si puede afirmarse legítimamente que el denominado trabajo «atípico» u «ocasional» es suficientemente «improductivo» para ser contrario al Convenio.

En tercer lugar, debemos evaluar si el trabajo «ocasional» o «atípico» refleja realmente la libre elección por el trabajador de un empleo que le convenga.

Y, en cuarto lugar, debemos evaluar si Australia ha tratado realmente de cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio, en particular en vista de que sigue observándose el impacto de las leyes e iniciativas nuevas y transformadoras.

Estas son preguntas complejas y subjetivas que requieren y merecen diversas perspectivas para poder responder a ellas de una manera significativa.

En lo que respecta a los problemas, la Comisión de Expertos ha identificado los siguientes, que abordaré a continuación.

En primer lugar, el Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) ha observado que el marco jurídico australiano fomenta la utilización de modalidades atípicas de trabajo. Aunque el ACTU también reconoce acertadamente que estas formas de empleo pueden tener objetivos legítimos, advierte, no obstante que los empleadores las utilizan «a fin de eludir las responsabilidades asociadas a un empleo permanente» cita extraída de las observaciones del ACTU.

Una vez más, y hay más que decir aquí, los miembros empleadores creen que las decisiones de las personas de dedicarse a las denominadas modalidades de trabajo «ocasionales» merecen considerablemente más credibilidad. Existen una serie de razones legítimas y adecuadas para tomar estas decisiones que no suscitan ninguna preocupación en relación con la aplicación del Convenio.

Además, observamos que el Gobierno ha indicado que, a través de la Ley de Cierre de Lagunas Jurídicas núm. 2, de 2024, está tratando de interpretar los términos «trabajador» y «empleador» a través de realidad práctica de una relación de trabajo aplicable, y de definir la expresión «trabajador ocasional» para centrarse en la realidad práctica, en lugar de lenguaje contractual aplicable.

A continuación, el ACTU señala que el programa de prácticas «Youth Jobs PaTH» no proporciona cualificaciones significativas a los participantes, y les excluye asimismo de la protección que brinda la legislación sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST).

En su comentario, la Comisión de Expertos ha mostrado claramente el panorama más complejo relacionado con el desempleo juvenil en Australia, incluidos otros programas que pretenden prestar apoyo a la juventud australiana. Más en general, y creo que esto es fundamental, el problema del desempleo juvenil no es específico de Australia, y sigue siendo un problema complejo en muchos otros Estados.

Además, el Gobierno ha señalado a esta Comisión que el programa de prácticas «Youth Jobs PaTH» se eliminó en septiembre de 2022, porque, según el Gobierno: el programa «no cumplía las expectativas del Gobierno de una remuneración justa y equitativa para los pasantes». Además, de la información escrita presentada por el Gobierno y de sus comentarios formulados hoy parece desprenderse que se han establecido otros programas sobre el empleo juvenil tras la debida consulta con los interlocutores sociales.

A continuación, el ACTU ha afirmado que las mujeres están excesivamente representadas en empleos inseguros y mal remunerados. Tomamos nota con interés aquí de que, en marzo de 2024, el Gobierno dio a conocer la estrategia *Working for Women: A Strategy for Gender Equality*, que indica algunas medidas presupuestarias concebidas para fomentar la igualdad y la seguridad económica de las mujeres, y ciertas medidas legislativas pertinentes, en particular, la Ley de licencia remunerada por violencia familiar y doméstica.

Tomamos nota asimismo de la información escrita presentada por el Gobierno que describe nuevos grupos de expertos en su Comisión de Trabajo Justo dedicados a la igualdad salarial y a cuestiones relativas a laudos en el sector del cuidado y comunitario, y otros esfuerzos encaminados a garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, tales como las enmiendas a la Ley de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo que han empoderado al Organismo de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo para publicar la brecha salarial por motivo de género de los empleadores que tienen 100 o más empleados.

Acogemos con agrado estas novedades como miembros empleadores; sin embargo, pedimos que el Gobierno siga proporcionando información sobre medidas de política y

técnicas encaminadas a aumentar tanto la calidad del empleo como la cantidad de empleos para las mujeres a nivel nacional.

Con respecto a los pueblos de las primeras naciones, el ACTU también ha criticado al CDP por proporcionar empleos de baja calidad.

Por su parte, tanto hoy como en su información presentada por escrito, el Gobierno ha indicado la intención de sustituir el CDP por «trabajos reales, salarios adecuados y condiciones decentes, concebidos en colaboración con los pueblos de las primeras naciones», y de comenzar un nuevo RJED más tarde este año, así como el ISEP.

El Gobierno también se ha comprometido a invertir 76,2 millones de dólares australianos en un periodo de cinco años para facilitar la transición de la prisión al empleo para los pueblos de las primeras naciones.

Una vez más, acogemos con agrado estos avances, pero los miembros empleadores piden nuevamente que el Gobierno comunique información detallada sobre estas cuestiones.

Por último, el ACTU sostiene que el Gobierno no ha celebrado consultas sobre las políticas de empleo. Señalamos aquí, una vez más, los grandes esfuerzos realizados por el Gobierno para consultar con muy diversas partes interesadas, incluido un grupo consultivo de expertos integrado por representantes de los empleadores, de los proveedores y de los grupos de bienestar. Tomamos nota asimismo de la información comunicada por el Gobierno, según la cual, en marzo de 2024, anunció una JSA, que se ha comprometido a realizar su actividad sobre la base del tripatismo.

No obstante, en la medida en que la Comisión cree que no se ha consultado suficientemente a los interlocutores sociales, nos alinearíamos con una recomendación de que el Gobierno garantice mejor la celebración de esta consulta específica. Esperamos con interés escuchar las opiniones de nuestros Grupos sobre este caso.

Miembros trabajadores - Esta es la primera vez que discutimos este caso sobre la aplicación del Convenio por Australia. En las observaciones de la Comisión de Expertos, se pide al Gobierno que proporcione información sobre lo siguiente:

- Las tendencias del empleo y las tendencias activas del mercado de trabajo, y la utilización de modalidades de trabajo atípicas sin posibilidad de tener empleos de mejor calidad.
- El empleo juvenil, la exclusión de los programas de empleo juvenil de la protección que brinda la legislación sobre SST, la incapacidad del programa de prácticas «Youth Jobs PaTH» para proporcionar cualificaciones significativas a los participantes, y el posible desplazamiento de los trabajos remunerados.
- El empleo de las mujeres, la representación excesiva de las mujeres en trabajos inseguros y mal remunerados, y la ausencia de una licencia parental remunerada adecuada y de opciones de cuidado infantil asequibles que obligan a las mujeres a realizar trabajos a tiempo parcial.
- Los pueblos indígenas, el CDP y su facilitación de empleos de mala calidad a los participantes identificados como indígenas. Los trabajadores del CDP no están clasificados como trabajadores, reciben salarios muy inferiores al salario mínimo y no gozan de la protección en materia de SST, de licencia anual y de licencia de enfermedad.
- La falta de consulta al ACTU por parte del Gobierno sobre las cuestiones relativas a las políticas de empleo.

Damos las gracias al Gobierno por proporcionar información adicional después de la publicación de la lista larga, que pone de relieve los progresos realizados para abordar las cuestiones planteadas por el ACTU en 2021, en consonancia con el Convenio.

Tomamos nota de que, según el Gobierno, el 25 de septiembre de 2023 publicó el Libro Blanco titulado *Jobs and Opportunities*, que tuvo en cuenta la información obtenida de más de 400 documentos presentados por las partes interesadas. El Libro Blanco también se apoya en los resultados obtenidos de la Cumbre de Empleo y Competencias celebrada en septiembre de 2022. La Cumbre congregó a sindicatos, empleadores, representantes de la sociedad civil y Gobiernos para que fortalecieran el tripartismo y el diálogo social constructivo.

Según el Gobierno, el Libro Blanco establece cinco objetivos ambiciosos para hacer realidad la visión del Gobierno:

- 1) lograr el empleo pleno sostenido e inclusivo;
- 2) promover la seguridad del empleo y el crecimiento fuerte y sostenible de los salarios;
- 3) potenciar el crecimiento de la productividad;
- 4) responder a las necesidades en materia de competencias y desarrollar nuestra fuerza de trabajo futura, y
- 5) superar los obstáculos para el empleo y aumentar las oportunidades de empleo.

Según el Gobierno, ha emprendido importantes reformas en lo que respecta a la política de empleo y de las relaciones en el lugar de trabajo a fin de abordar cuestiones como la inseguridad del empleo, el desempleo y el subempleo.

El servicio de empleo de Australia, Workforce Australia, comenzó en julio de 2022. Proporciona a los trabajadores, más allá del mercado de trabajo, incluidos los desempleados de larga duración, gestión intensiva de los casos proporcionada por los proveedores del servicio de empleo.

El Libro Blanco contiene asimismo principios para reformar los servicios de empleo, por lo que ayuda a las personas, incluidos los pueblos de las primeras naciones, a cumplir sus objetivos en materia de empleo, y proporciona maneras de hacer realidad el trabajo decente y la seguridad del empleo.

En lo que respecta a los retos encarados por los desempleados de larga duración, incluida la atrofia de las competencias, la pérdida de motivación y la marginación del mercado, el Gobierno ha indicado que está proporcionando fondos para mejorar los servicios de empleo, a fin de brindar más apoyo a las personas desempleadas y a quienes tienen circunstancias personales complejas.

Las enmiendas recientes a la legislación nacional sobre las relaciones laborales también tienen por objeto encarar los retos que plantea la inseguridad del empleo. En virtud de la Ley de Seguridad del Empleo y Mejora Salarial, de 2022, la seguridad del empleo se ha añadido a los objetivos de la Ley de Trabajo Justo de 2009 y al sistema moderno de laudos, lo que significa que el Tribunal Laboral australiano, a saber, la Comisión de Trabajo Justo, debe considerar estas cuestiones antes de desempeñar sus funciones. La Ley de Cierre de Lagunas Jurídicas núm. 2, de 2024, tiene por objeto asimismo proporcionar las garantías necesarias para hacer frente al empleo inseguro y precario. La Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), proporciona información útil a este respecto.

En lo tocante al empleo juvenil, el Gobierno afirma que sigue ayudando a los jóvenes a obtener experiencia laboral, también a través de subsidios laborales, experiencia laboral de

observación y trabajo voluntario. En 2022, el Gobierno fortaleció el TtW, un servicio específico para ayudar a los jóvenes desfavorecidos que corren el riesgo de fracasar en su transición de la escuela al trabajo.

En lo tocante al programa de prácticas «Youth Jobs PaTH», el Gobierno ha indicado que este se interrumpió en julio de 2022, y que se puso término al programa en septiembre de 2022, ya que los entornos del programa no cumplían las expectativas del Gobierno en lo referente a un salario justo y equitativo para los pasantes. También se puso término al Programa Nacional de Experiencia Laboral (NWEF), que tenía entornos del programa similares.

Según el Gobierno, ha anunciado el establecimiento de un «Commonwealth Prac Payment» para ayudar a los estudiantes cualificados que han recibido educación y formación técnica y profesional (EFTP), y que aspiran a trabajar en los ámbitos de la enseñanza, la enfermería, la partería y el trabajo social, a finalizar sus prácticas en lugares de trabajo, lo cual también ayudará, entre otras cosas, a aliviar la presión que representa el costo de vida para muchos estudiantes cuando realizan prácticas de trabajo obligatorias como parte de sus estudios universitarios.

En lo referente a la cuestión planteada de las mujeres que trabajan, el Gobierno ha señalado que, en marzo de este año, publicó una Estrategia para la igualdad de género, que presenta su visión para la igualdad de género, y que la igualdad y la seguridad económica de las mujeres es un ámbito prioritario de la Estrategia. El Gobierno también ha introducido nuevas características protegidas en la Ley de Trabajo Justo de 2009, tales como la lactancia, la identidad de género, el sometimiento a la violencia familiar y doméstica, y la intersexualidad. En 2023, se promulgó la Ley de licencia remunerada por violencia familiar y doméstica de 2022, que otorga el derecho a diez días de licencia remunerada por violencia familiar y doméstica. Este derecho es aplicable a todos los trabajadores australianos, incluidos los trabajadores ocasionales, al reconocerse que las mujeres que experimentan violencia familiar y doméstica tienen más probabilidades de tener trabajos ocasionales e inseguros. Según el Gobierno, la medida se adoptó tras la ratificación del Convenio núm. 190 por Australia.

En Australia existen diversos mecanismos que pueden conducir al incremento de los salarios, incluidos casos sobre el valor del trabajo, órdenes sobre la igualdad de remuneración y la Revisión anual del salario. El Gobierno ha establecido nuevos grupos de expertos en la Comisión de Trabajo Justo a fin de examinar las solicitudes de igualdad de remuneración y las cuestiones relativas a laudos en el sector del cuidado y comunitario. La incorporación de la igualdad de género a los objetivos del salario mínimo y los laudos modernos en la Ley del Trabajo Justo de 2009 influyó considerablemente en el incremento de los salarios en la Revisión anual del salario 2022-2023. También se ha otorgado a los trabajadores del cuidado de personas mayores de Australia un incremento del 28,5 por ciento a través de un caso sobre el valor del trabajo. Un factor clave en el otorgamiento de este incremento ha sido la infravaloración histórica del trabajo de cuidados debido a supuestos basados en el género.

También se han introducido enmiendas a la Ley de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo, de 2012, lo cual ha permitido que el Organismo de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo impulse la transparencia y la acción publicando las diferencias salariales por motivo de género de los empleadores que tienen 100 o más empleados. Esto tuvo lugar por primera vez en febrero de 2024.

En lo tocante a los pueblos indígenas, el Gobierno ha expresado su compromiso de lograr los objetivos de la Ley de Cierre de Lagunas Jurídicas, que aspira a reducir las desigualdades entre los pueblos de las primeras naciones y el resto de la población en ámbitos fundamentales de la vida. El Libro Blanco del Gobierno contiene medidas para garantizar que los servicios se

diseñen y proporcionen de una manera culturalmente reactiva e inclusiva que responda a las necesidades de las comunidades de las primeras naciones e impulse la participación de las organizaciones controladas por la comunidad de los pueblos aborígenes e isleños del Estrecho de Torres, y de las organizaciones comunitarias, en la prestación de servicios de empleo.

Instamos al Gobierno a que, como ha indicado, sustituya el CDP por verdaderos empleos, salarios adecuados y condiciones de trabajo decentes concebidos en colaboración con los pueblos de las primeras naciones.

Por último, tomamos nota de que el Gobierno se ha comprometido a seguir consultando significativamente a los interlocutores sociales y a garantizar la participación de estos últimos en la formulación y aplicación de políticas de empleo.

El Convenio tiene por objeto estimular el crecimiento económico y el desarrollo, elevar el nivel de vida, cumplir los requisitos de la fuerza de trabajo, y poner fin al desempleo y el subempleo, obligando a cada Estado Miembro a declarar y perseguir, como objetivo principal, una política activa concebida para promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido.

Al aplicar el Convenio, se debe consultar a los representantes de las personas afectadas por las medidas que han de adoptarse, y en particular los representantes de los empleadores y los trabajadores, acerca de las políticas de empleo, para tener plenamente en cuenta su experiencia y opiniones, y garantizar la plena cooperación al formular dichas políticas y recabar apoyo para las mismas. Apreciamos que el Gobierno esté tomando medidas en esta dirección y acogemos con agrado los esfuerzos desplegados.

Miembro empleadora, Australia - A juicio de los empleadores australianos, el Gobierno cumple el Convenio. Me sorprende que Australia haya sido seleccionada entre los casos que examinará la Comisión de Expertos, teniendo en cuenta que nuestra opinión sobre el cumplimiento es compartida por los trabajadores australianos y, por supuesto, por el Gobierno.

Sin embargo, discrepamos de nuestros colegas trabajadores en que, a nuestro juicio, el Gobierno ha cumplido sistemáticamente el Convenio. No compartimos la opinión del ACTU de 2021. Mi sorpresa por el hecho de que Australia sea examinada hoy no se basa únicamente en la opinión compartida sobre el cumplimiento. La Comisión solo tiene que echar un vistazo a las recientes tendencias del empleo en Australia y a las medidas del mercado laboral. El desempleo en mi país se mantiene en torno al 4 por ciento. Las vacantes de empleo siguen siendo numerosas, al duplicar prácticamente los niveles registrados antes de la COVID-19, y los empleadores luchan por encontrar a personas con las competencias adecuadas para los puestos vacantes. En cuanto a las tendencias, también estamos siendo testigos de un fuerte crecimiento del empleo a tiempo completo.

Los empleadores están respondiendo a la escasez de mano de obra y de competencias reteniendo a los trabajadores cuando pueden y ofreciendo más empleos a tiempo completo a quienes tienen las competencias adecuadas. Aunque siempre se puede hacer más, los empleadores australianos valoran las medidas aplicadas por los Gobiernos consecutivos para impulsar la participación laboral de las mujeres, los solicitantes de empleo jóvenes, los desempleados de larga duración, los que viven en comunidades regionales, las personas con discapacidad y los pueblos de las primeras naciones. Estas políticas contribuyen a promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido, como exige el artículo 1 del Convenio.

Agradezco al Gobierno australiano la información que ha facilitado a la Comisión sobre las medidas que ha adoptado recientemente para promover los principios del Convenio. Nos alienta especialmente la creación de «Empleos y Competencias en Australia» para

proporcionar asesoramiento independiente sobre las necesidades actuales, emergentes y futuras en materia de mano de obra, competencias y formación. Funcionando como una asociación tripartita, tanto mi organización, la Cámara de Comercio e Industria de Australia (ACCI), como el ACTU ocupan puestos clave en la JSA «Empleos y Competencias en Australia». Este órgano es la prueba de que el tripartismo está vivo en Australia, en cumplimiento del artículo 3 del Convenio, y es solo un ejemplo de ello.

A través de estos foros, seguimos presionando para que se preste más apoyo a los desempleados de larga duración y a los jóvenes que buscan trabajo, en particular mediante la inversión en programas de aprendizaje y otros programas de formación.

Aunque apoyamos ampliamente los esfuerzos del Gobierno para impulsar la participación de la fuerza de trabajo, a los empleadores australianos les preocupa sobremedida el impacto de sus cambios recientes en las relaciones laborales. Los cambios recientes introducidos en el empleo ocasional, la contratación de mano de obra y la contratación independiente hacen que sea difícil para las empresas obtener a los trabajadores que necesitan.

Instamos al Gobierno a que tome nota del artículo 1 del Convenio, que se refiere a la libertad de elección en materia de empleo, y a que reconozca que las diversas formas de trabajo son deseadas por muchos trabajadores debido a la flexibilidad que proporcionan. De hecho, la flexibilidad es esencial para impulsar la participación en la fuerza de trabajo de muchas de las categorías que ya he enumerado, incluidas las mujeres y los jóvenes solicitantes de empleo en particular.

Miembro trabajadora, Australia. Les doy las gracias por brindarme la oportunidad de intervenir en nombre del ACTU. El ACTU es el principal órgano sindical australiano, que representa a más de 1,7 millones de trabajadores. En 2021, presentamos una comunicación a la Comisión de Expertos en la que expresábamos nuestra preocupación por el hecho de que el Gobierno australiano no estuviera cumpliendo sus obligaciones en virtud del Convenio de aplicar una política activa para promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido, también en consulta con los interlocutores sociales. Planteamos la prevalencia del trabajo precario, el subempleo y el desempleo, y la falta de políticas activas del mercado de trabajo para abordar estos problemas, como las principales razones por las que el Gobierno no estaba cumpliendo sus obligaciones establecidas en el Convenio.

Sin embargo, desde que presentamos nuestra comunicación a la Comisión de Expertos, el anterior Gobierno de coalición fue derrotado en las elecciones generales, y el Gobierno de Anthony Albanese del Partido Laborista Australiano asumió el poder en mayo de 2022. El nuevo Gobierno ha emprendido una serie de reformas significativas en consulta con los interlocutores sociales que han colmado las lagunas jurídicas que existían en el marco de las relaciones laborales de Australia y, en nuestra opinión, están en consonancia con el Convenio.

Los empleos seguros son fundamentales para la realización del trabajo decente, los trabajadores necesitan tener ingresos y horarios de trabajo seguros y predecibles para poder planificar y disfrutar de una buena calidad de vida, y eliminar la vulnerabilidad que genera condiciones de trabajo forzosos y escenarios en los que el trabajo puede convertirse en una mercancía, lo cual es contrario a la Constitución de la OIT. La crisis del costo de vida hace aún más urgente abordar el aumento del trabajo precario: los trabajadores necesitan empleos fiables para tener ingresos seguros y evitar una situación de gran desigualdad en la sociedad que amenace la cohesión y la armonía sociales.

El trabajo es cada vez más precario. Han surgido nuevas formas de trabajo en las que millones de trabajadores están ahora contratados sin gozar de la protección que otorga

supuestamente la Ley de Trabajo Justo, la principal ley de relaciones laborales de Australia. Nuestras leyes no han seguido el ritmo de la naturaleza cambiante del trabajo, y los empleadores reestructuran, reorganizan o utilizan cada vez más tecnicismos para eludir las responsabilidades de una relación laboral permanente, y trasladar los costos y riesgos al trabajador.

La forma más extendida de trabajo precario en Australia es lo que se conoce como «empleo ocasional»: se supone que un trabajador contratado de forma ocasional trabaja en horarios irregulares o impredecibles y sin compromiso firme de trabajo futuro. No tiene derecho a vacaciones pagadas y su seguridad del empleo es limitada. A cambio, se supone que el trabajador ocasional recibe un recargo, generalmente un 25 por ciento de remuneración extraordinaria, sobre su salario base y tiene un derecho parcial a rechazar las peticiones de trabajo de su empleador. Sin embargo, incluso con el 25 por ciento de recargo, el salario percibido por los trabajadores permanentes sigue siendo un 11 por ciento superior al de los trabajadores ocasionales.

En Australia hay más de 2,7 millones de trabajadores ocasionales, es decir, algo menos de uno de cada cuatro trabajadores. El trabajo ocasional se concentra fundamentalmente en los sectores peor remunerados y feminizados, por ejemplo, en el trabajo de cuidados y de apoyo. La mayoría de los trabajadores ocasionales son mujeres, y el 40 por ciento tiene entre 15 y 24 años de edad.

Sin embargo, el trabajo ocasional no tiene nada de ocasional, ya que la mayoría de los trabajadores ocasionales trabajan todas las semanas y llevan en su puesto más de un año. El uso continuado del trabajo ocasional, en el que se trabaja de forma continua y regular, contribuye en gran medida a la creciente falta de empleo seguro en Australia. El anterior Gobierno introdujo una laguna jurídica que permitía a un empleador recurrir de manera ocasional a cualquier trabajador, aunque trabajara en horario continuo y regular.

El Gobierno actual, sin embargo, ha emprendido recientemente una serie de reformas para atajar la crisis del trabajo precario. Estos cambios incluyen:

- el añadido de la «seguridad del empleo» como objetivo central de la Ley de Trabajo Justo, lo que significa que el Tribunal Laboral australiano, a saber, la Comisión de Trabajo Justo, debe tener en cuenta el objetivo de la seguridad del empleo en el desempeño de sus funciones;
- la restricción de la utilización de contratos de duración determinada a dos años o dos contratos consecutivos (lo que sea más corto);
- la legislación de una definición de «trabajador ocasional» que tenga en cuenta la realidad de la relación laboral y la facilitación de una vía para que un trabajador ocasional se convierta en fijo;
- la garantía de que la mano de obra de los trabajadores contratados reciba el mismo salario que los trabajadores contratados directamente a través de convenios para realizar el mismo trabajo, y
- la autorización de que los trabajadores «asimilables a empleados», contratados por una plataforma laboral digital estén cubiertos por unas normas mínimas y la autorización de que los trabajadores impugnen las «desactivaciones injustas».

El Gobierno ha emprendido recientemente otras reformas que están en consonancia con el Convenio, incluidas las medidas encaminadas a mejorar la participación de la mujer en el mercado de trabajo, tales como:

- añadir la «igualdad de género» como objetivo central de la Ley de Trabajo Justo;
- reforzar el derecho a solicitar acuerdos de trabajo flexible y otorgar a la Comisión de Trabajo Justo poderes adicionales para arbitrar sobre las solicitudes de trabajo flexible, lo que permitirá a las mujeres y a los padres conciliar mejor las responsabilidades laborales y de cuidado, y mejorar su participación en el mercado laboral;
- abordar la seguridad de las mujeres en el trabajo, introduciendo la prohibición del acoso sexual en la Ley de Trabajo Justo y reforzando la protección contra la discriminación, y
- adoptar medidas para acabar con la brecha salarial por motivo de género, entre ellas:
 - la introducción de la negociación multiempresarial en los sectores en los que predominan las mujeres, como el cuidado de las personas mayores y la educación y el cuidado de la primera infancia;
 - el aumento salarial para los trabajadores que cuidan de personas mayores, que tenga en cuenta la infravaloración histórica del trabajo de cuidados;
 - la introducción del régimen de pensiones en las licencias parentales remuneradas, y
 - la prohibición de las cláusulas de confidencialidad salarial en los contratos de trabajo, que ocultan la discriminación salarial contra las mujeres, y el otorgamiento a los trabajadores del derecho a hacer pública su remuneración.

El Gobierno también ha tomado medidas para abordar otras dos cuestiones clave que planteamos en nuestros comentarios a la Comisión de Expertos, en relación con dos programas de empleo explotadores:

- ha suprimido el programa de prácticas «Youth Jobs PaTH», que explotaba a los jóvenes trabajadores y desplazaba los empleos asalariados, y
- se ha comprometido a sustituir el explotador PDC, dirigido principalmente a los pueblos indígenas e isleños del Estrecho de Torres en zonas remotas, por un programa elaborado en consulta con los pueblos de las primeras naciones.

Por último, cabe señalar las medidas adoptadas por el Gobierno australiano en consonancia con el artículo 3 del Convenio, que exige a los Estados Miembros consultar a los representantes de los empleadores y de los trabajadores en relación con las políticas de empleo. El Gobierno ha emprendido un amplio proceso de consulta con la elaboración de su Libro Blanco sobre el empleo, en el que se esboza una estrategia global de empleo, basada en los resultados de la Cumbre sobre Empleos y Competencias, celebrada en 2022, que reunió a los interlocutores sociales y otras partes interesadas para discutir la política de empleo. Una reforma clave en este ámbito es la creación del organismo tripartito y estatutario Empleos y Competencias en Australia, para proporcionar asesoramiento sobre las necesidades de mano de obra, competencias y formación, con una JSA con representación de los interlocutores sociales. Acogemos con agrado este enfoque integrador y consultivo del Gobierno de Australia a este respecto.

Todas estas medidas reforzarán la protección que se brinda a los trabajadores y promoverán la seguridad del empleo, pero llevará tiempo beneficiarse plenamente de estas reformas. Aunque tomamos nota de los enormes progresos realizados bajo este nuevo

Gobierno, aún queda mucho por hacer para avanzar hacia el objetivo del pleno empleo, productivo y libremente elegido por todos, incluyendo:

- nuevas medidas para eliminar las brechas salariales entre los trabajadores aborígenes e isleños del Estrecho de Torres y los trabajadores no indígenas, y mejorar la seguridad del empleo y las tasas de empleo de los trabajadores indígenas;
- la continuación de la ampliación y la mejora de la licencia parental remunerada y la adopción de nuevas medidas para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres y eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en el mercado laboral;
- la supresión de los salarios juveniles y las prácticas no remuneradas, y
- el aumento de los pagos de la seguridad social para garantizar que los solicitantes de empleo y otros beneficiarios de la seguridad social puedan hacer frente al aumento del costo de vida y vivir dignamente.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - A pesar de la enorme distancia geográfica que nos separa, el mundo del trabajo en el Reino Unido y Australia tiene muchas similitudes. La Comisión de Expertos señala aspectos de las observaciones de 2021 del ACTU que resultan familiares a los trabajadores del Reino Unido: los problemas de la inseguridad del empleo, la desigualdad, el desempleo juvenil y la falta de consultas significativas con los interlocutores sociales son cuestiones que mi organización, el Congreso de Sindicatos Británicos (TUC), ha planteado a menudo. Por consiguiente, hemos examinado este caso concreto con gran interés.

Reconocemos la preocupación del ACTU por el hecho de que, en 2021, la inseguridad era un problema creciente, que se traducía en salarios más bajos, subempleo y falta de acceso a los derechos de los trabajadores de los que gozaban quienes tenían un empleo más seguro. La inseguridad del empleo afectaba al 24 por ciento de los trabajadores australianos. Al mismo tiempo, el desempleo juvenil alcanzó su nivel más alto en 30 años, lo que indica que la precarización estaba teniendo un impacto negativo en los nuevos trabajadores potenciales que intentaban entrar en el mercado del trabajo. El acceso a toda la gama de derechos estaba restringido para muchas mujeres, ya que solo el 43 por ciento de ellas tenía un trabajo fijo a tiempo completo, con derechos como la licencia por enfermedad remunerada, que muchos trabajadores del grupo de países industrializados con economía de mercado (PIEM) tal vez dieran por sentados.

Nuestra propia experiencia de la inseguridad del empleo demuestra que la precarización y, en nuestro contexto en particular, los contratos de «cero horas», por los que los trabajadores corren el riesgo de no acceder a derechos y protecciones laborales fundamentales, carecen de seguridad del ingreso y se enfrentan a salarios más bajos, suelen afectar de forma desproporcionada a las mujeres y a los grupos minoritarios y, en especial, a las mujeres de grupos minoritarios. Por lo tanto, es alentador tener noticia de las diversas iniciativas introducidas por el Gobierno australiano desde 2022 destinadas a erradicar los obstáculos al trabajo permanente a tiempo completo para las mujeres, como el derecho a solicitar flexibilidad en el trabajo, la introducción de una mayor protección contra el acoso sexual y el incremento de la transparencia salarial. El Consejo de sindicatos británicos (TUC) es un firme defensor de la transparencia salarial, incluida la información sobre las diferencias salariales no solo en función del género, sino también de la raza y de la discapacidad, como factor que impulsa la remuneración equitativa.

Al igual que Australia en 2021, el Reino Unido arroja actualmente una elevada y persistente tasa de desempleo juvenil, en torno al 15 por ciento. Por lo tanto, observaremos

con interés si las recientes reformas políticas del Gobierno australiano siguen reduciendo las tasas en Australia, que han caído del 13 por ciento en el momento del informe del ACTU a menos del 10 por ciento en la actualidad. En el Reino Unido, los trabajadores jóvenes tienen muchas más probabilidades que otros trabajadores de tener contratos de «cero horas», por lo que las limitaciones a la precarización al estilo australiano también serían beneficiosas en nuestro país.

Como siempre, la presencia de sindicatos mitiga la desigualdad y la explotación, por lo que acogemos con agrado las medidas del Gobierno australiano para permitir un mayor acceso de los sindicatos a los lugares de trabajo no sindicados y el derecho a representar los intereses de los posibles afiliados, lo que permite un fuerte incremento del número de trabajadores que pueden beneficiarse de la probada trayectoria de los sindicatos en la mejora de las condiciones de trabajo.

El artículo 3 del Convenio establece que: «En la aplicación del presente Convenio se consultará a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución».

Es alentador, por tanto, ver iniciativas australianas como «Empleo y Competencias en Australia», que son un excelente reflejo del Convenio, ya que, según el Gobierno, adopta un enfoque tripartito con los gobiernos estatales y territoriales, la industria, los empleadores, los sindicatos y los proveedores de formación, promoviendo un sistema de formación que satisfaga las necesidades de los empleados, los empleadores y la economía.

Los mecanismos de consulta tripartita estructurados, capaces de hacer tangible la concertación social y de influir positivamente en las condiciones laborales y garantizar un trabajo decente, son siempre bienvenidos.

Vivimos en una crisis de precariedad a ambos lados de nuestro planeta, y en muchos otros lugares. Sin los valores consagrados en el Convenio, incluido el objetivo del preámbulo de «condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo», el mundo del trabajo puede seguir fragmentándose y produciendo malos resultados para los trabajadores. Los principios del diálogo social (respaldados, por supuesto, por la libertad de sindicación y el derecho de negociación colectiva) pueden, por conducto de consultas tripartitas estructuradas y acuerdos sectoriales, iniciar el proceso para abordar e invertir esta tendencia. Los esfuerzos para acabar con las disparidades salariales basadas en el género, la raza y la discapacidad, y para igualar los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores con distintos tipos de contrato, reducirán las desigualdades; y la lucha contra el desempleo juvenil y la precariedad mediante esfuerzos serios para mejorar las competencias y crear puestos de trabajo decentes, en lugar de a través de programas que obliguen a los jóvenes a trabajar a cambio de nada, sería bienvenida en ambos hemisferios.

Los trabajadores del Reino Unido continuarán siguiendo la evolución de Australia con interés y no poca esperanza para el futuro.

Miembro trabajadora, Canadá - Los trabajadores del Canadá acogen con agrado la información actualizada proporcionada por el Gobierno relativa a las medidas recientes adoptadas para promover el pleno empleo y abordar la inseguridad del empleo, el empleo de los jóvenes, las mujeres y la población indígena, y la celebración de consultas con los interlocutores sociales sobre la política de empleo.

El Convenio exige que los Estados Miembros formulen y lleven a cabo una política activa destinada a fomentar el empleo pleno, productivo y libremente elegido, en el que cada trabajador tenga todas las posibilidades para participar en la fuerza de trabajo, con independencia del sexo.

Los Estados Miembros deben garantizar que la política de empleo tenga medidas para asegurar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y su igualdad económica. Está claro que, en la actualidad, las trabajadoras perciben en promedio un salario inferior al de los trabajadores, y tienen menos seguridad del empleo y se jubilan con menos ingresos que sus homólogos masculinos. Tienen más probabilidades de asumir el grueso del trabajo de cuidados no remunerado y de sacrificar sus carreras, a fin de conciliar sus responsabilidades familiares y laborales. También tienen más probabilidades de ser objeto de acoso sexual, agresiones y violencia, y de recibir un trato menos favorable por motivo de género.

Tomamos nota de las medidas positivas adoptadas por el Gobierno para hacer frente a la desigualdad económica de las mujeres. En particular, quiero subrayar las medidas que el Gobierno ha tomado en lo que respecta a la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo, que pueden ser un obstáculo importante para la participación en la fuerza de trabajo. Así, los Gobiernos deben considerar medidas para combatir la violencia y el acoso por motivo de género, a fin de cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio. Observamos la interrelación que existe aquí con el Convenio núm. 190, que Australia ratificó en 2023.

Las medidas adoptadas con Australia incluyen reformas a la Ley sobre la Discriminación por Motivo de Sexo, en 2022, lo que significa que los empleadores deben adoptar medidas razonables y proporcionadas para eliminar la discriminación por razón de sexo, el acoso sexual y el acoso por motivo de sexo, los entornos hostiles y la victimización en el trabajo.

La Ley de licencia remunerada por violencia familiar y doméstica entró en vigor en 2023, otorgando el derecho a diez días de licencia remunerada por violencia familiar y doméstica a todos los trabajadores, brindando protección contra la discriminación y aumentando la protección contra el acoso sexual en el lugar de trabajo, y proporcionando a los trabajadores una nueva manera de abordar las quejas de acoso sexual, con la Comisión de Trabajo Justo.

Los trabajadores en el Canadá, que también ratificó el Convenio núm. 190 el año pasado, encomian estas iniciativas, y también celebran medidas similares adoptadas para mejorar la política de empleo y la protección brindada a las mujeres en el lugar de trabajo, incluida la licencia remunerada por violencia doméstica.

En la actualidad, estamos instando al Gobierno a que aborde las deficiencias en la protección contra el acoso y la violencia por parte de terceros, a las que se enfrentan cada vez más las mujeres y los trabajadores de género diverso en el Canadá. Los periodistas, los trabajadores de la hotelería y la restauración, el comercio minorista, el personal de enfermería y los trabajadores de la salud, los docentes, los trabajadores de la educación, los trabajadores del transporte público, y muchos otros, se ven afectados cada día por la violencia por parte de terceros.

Instamos a ambos Gobiernos a que celebren consultas intensas con los interlocutores sociales, a fin de identificar y colmar las lagunas existentes en la legislación y la normativa.

Miembro trabajador, Finlandia - Hablo en nombre de los sindicatos nórdicos. Para alcanzar sus objetivos, la OIT ha abogado por la elaboración de normas internacionales del trabajo a través de un proceso tripartito durante más de un siglo, y las ha adoptado y velado por su cumplimiento. Tomamos nota de los ejemplos de buenas prácticas proporcionados por Australia en lo que respecta a un enfoque tripartito y a la celebración de consultas con los

interlocutores sociales desde 2022 con miras a la formulación y aplicación de políticas de empleo.

El principio del tripartismo es el principio rector de esta Organización. Sin embargo, sin la realización del verdadero tripartismo tanto en la legislación como en la práctica, el término tiene muy poco sentido. El concepto también debe tener un contenido sustancial, efectivo e incluso viable. Excluir a las organizaciones de trabajadores, es decir, no tener en cuenta sus opiniones y no tomar en consideración la obligación de lograr la justicia social en la formulación de políticas de empleo o económicas no es contrario al Convenio, es contrario a los valores de la OIT.

Tal como se ha expresado en reiteradas ocasiones en el marco del mecanismo de control de la OIT, las consultas tripartitas, cuando se celebran, no solo deberían cubrir cuestiones relativas a la legislación laboral en el sentido estricto del término, sino abarcar asuntos generales de política pública sobre cuestiones laborales, sociales y económicas.

Reflejando estos principios, y el propio carácter tripartito de la Organización, el reconocimiento efectivo y la promoción del tripartismo son evidentes en toda la labor de la Organización, incluidos los convenios. Es indudable que esto también se aplica al Convenio núm. 190. En virtud de su artículo 3, los Estados Miembros tienen la obligación de consultar a los representantes de los empleadores y de los trabajadores en lo que respecta a las políticas de empleo.

El principio del tripartismo es fundamental, e incumbe a los Estados Miembros permitir y garantizar efectivamente su realización. El verdadero tripartismo requiere absolutamente que se celebren consultas antes de establecer políticas pertinentes. En la actualidad, podría considerarse que las circunstancias en Australia han mejorado.

Tomamos nota de los ejemplos de buenas prácticas proporcionados por Australia en la información comunicada a la Comisión, de su enfoque tripartito y de la celebración de consultas con los interlocutores sociales desde 2022 al formular y aplicar políticas de empleo. Por ejemplo, el diálogo sobre la política de empleo celebrado en la Cumbre de Empleo y Competencias en 2022, y el Libro Blanco titulado *Jobs and Opportunities* publicado posteriormente en septiembre de 2023, establecen su política de empleo, cuyos objetivos están en consonancia con el Convenio; en particular, estamos haciendo realidad el pleno empleo sostenido e inclusivo.

Encomiamos al Gobierno por consultar con los interlocutores sociales al formular y aplicar políticas, y alentamos a otros Gobiernos a seguir este ejemplo de buenas prácticas.

Las consultas tripartitas deberían, en todas las cuestiones, cuando proceda, como las requeridas por el Convenio, formar parte integrante de los elementos que se necesitan para que el Gobierno tome una decisión. Esto solo es racional. Las consultas que comienzan tras haberse tomado una decisión no pueden incluir un examen de posibles alternativas que, de por sí, podrían considerarse de naturaleza tripartita. Lamentablemente, seguimos siendo testigos de tales prácticas en todo el mundo, incluso en algunos países donde se supone que estas se han erradicado hace mucho tiempo.

El tripartismo solo puede prosperar realmente y utilizarse de una manera plena cuando no solo se permite, sino que se promueve y alienta. Acogemos con agrado el enfoque inclusivo y consultivo adoptado por el Gobierno a este respecto. Si se facilita, permite y alienta el verdadero tripartismo, podrán obtenerse resultados positivos.

Instamos al Gobierno a que continúe consultando efectivamente a los interlocutores sociales, y garantizando su participación, al formular y aplicar políticas de empleo.

Miembro gubernamental, Nueva Zelanda - El Gobierno de Nueva Zelanda toma nota de la importante obligación prevista en el Convenio de que cada Estado Miembro formule y lleve a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Nueva Zelanda ratificó este Convenio en 1964. Reconoce que el Gobierno de Australia es consciente de las cuestiones planteadas anteriormente relativas a la inseguridad del empleo, el subempleo y el desempleo. Nueva Zelanda apoya los objetivos de Australia al establecer Workforce Australia en 2022, incluidos los entornos encaminados a ayudar a quienes no están en el mercado de trabajo, junto con sus cambios legislativos, entre ellos la Ley de Seguridad del Empleo y Mejora Salarial, de 2022, y la Ley de Cierre de Lagunas Jurídicas, de 2024. Tomamos nota asimismo del aumento de los fondos de su presupuesto para el periodo 2024-2025 destinados a la iniciativa «Empleos reales, salarios reales y fundaciones de trabajo», con miras a abordar estas cuestiones. Además, Nueva Zelanda respalda los esfuerzos realizados por Australia para fortalecer y replantear las prioridades de los programas a fin de abordar el desempleo juvenil. Tomamos nota de su nueva estrategia *Working for Women: A Strategy for Gender Equality* y de una serie de reformas conexas de las relaciones en el lugar de trabajo a fin de lograr la igualdad y la seguridad económica de las mujeres, incluida la ratificación del Convenio núm. 190. Asimismo, reconocemos el compromiso de reducir las disparidades entre los pueblos de las primeras naciones y el resto de la población en ámbitos fundamentales de la vida, y las importantes iniciativas emprendidas para cumplir este compromiso. Por último, tomamos nota de las diversas consultas celebradas por el Gobierno con los interlocutores sociales al llevar a cabo iniciativas relacionadas con el empleo. Hemos observado y encomiado la positiva relación de trabajo de Australia con sus organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores en la OIT, en un espíritu de tripartismo.

Presidente - Al no haber más solicitudes para tomar la palabra, invito a la representante gubernamental de Australia a formular sus observaciones finales.

Representante gubernamental - El Gobierno ha escuchado atentamente las intervenciones realizadas hoy y acoge con agrado los comentarios constructivos.

En mi discurso de apertura he señalado las diversas medidas adoptadas por el Gobierno para abordar algunas de las cuestiones que se han planteado anteriormente. Estas incluyen, en resumen: reformar los servicios de empleo, apoyar a las personas desempleadas de larga duración y a los jóvenes, emprender reformas de fondo del sistema de relaciones en el lugar de trabajo con miras a fortalecer la protección brindada a los trabajadores y a garantizar la seguridad del empleo y una mejor remuneración, y llevar a cabo reformas para cerrar las brechas con objeto de fomentar el empoderamiento económico de los pueblos de las primeras naciones en Australia.

También he mencionado el Libro Blanco sobre el empleo de 2022, que el Gobierno identifica como una hoja de ruta para garantizar que los australianos se beneficien de los cambios que se producirán en la economía y en nuestra sociedad en los próximos decenios. El Libro Blanco se basa en la Cumbre de Empleo y Competencias celebrada en 2022, que congregó a representantes de los trabajadores y de los empleadores, a representantes de la sociedad civil y a los Gobiernos para que abordaran retos económicos comunes. Cristaliza la ambición de un mercado de trabajo dinámico e inclusivo en el que la población australiana tenga la oportunidad de tener empleos seguros y bien remunerados, en un país en el que los trabajadores, los empleadores y las comunidades puedan prosperar y adaptarse.

También he proporcionado muchos ejemplos del compromiso del Gobierno con el diálogo social y la participación tripartita. Hoy, me complace en particular escuchar a los interlocutores sociales tripartitos, el ACTU y la Cámara de Comercio e Industria de Australia (ACCI). La colaboración constructiva con nuestros interlocutores sociales ha ayudado a que las reformas a las que me he referido hoy sean mejores y más sostenibles. Sus intervenciones refuerzan, desde la perspectiva de los trabajadores y los empleadores australianos, la experiencia de primera mano de que el Gobierno está firmemente comprometido con los principios y objetivos permanentes subyacentes al Convenio.

En lo que respecta a un punto específico planteado por el portavoz de los miembros empleadores, quisiera aclarar las reformas legislativas del Gobierno en cuanto a la definición de «empleo ocasional». La definición esencial de «empleo ocasional» no ha cambiado: la falta de un compromiso firme avanzado con el trabajo continuo e indefinido. Lo que ha cambiado es una evaluación de la realidad práctica de la relación, no solo el contrato. Algunos trabajadores están atrapados en un empleo ocasional, sin acceso a una licencia y a otros derechos, a pesar de que su trabajo se asemeja al de los trabajadores permanentes. Por lo tanto, si al cabo de seis meses, o de doce meses, el trabajador de una empresa pequeña no cree que se ajusta a la definición de trabajador ocasional, puede solicitar pasar a un empleo permanente si lo desea. Los empleadores pueden seguir negándose a notificar la conversión del contrato de un trabajador, si existen motivos justos y razonables para ello.

Las enmiendas conceden la posibilidad de elegir al 32 por ciento de los trabajadores ocasionales de Australia que tienen modalidades de trabajo regulares, en su mayor parte en sectores en los que predominan las mujeres, en particular la atención de salud y la asistencia social, la hotelería y la restauración, y el comercio minorista. Sin embargo, reitero que, en el marco de estas modalidades de trabajo, no se obligará a nadie a realizar la transición de un empleo ocasional a un empleo permanente.

Confiamos en que la información proporcionada por el Gobierno antes de la audiencia de hoy y durante nuestro discurso de apertura tranquilice a la Comisión en lo que respecta a su preocupación expresada en el ciclo de presentación periódica de memorias de 2021 en virtud del artículo 22, al señalar las extensas reformas emprendidas y las numerosas políticas aplicadas desde entonces. Quedamos a disposición de la Comisión para cualquier otra información que pueda requerir.

Miembros trabajadores - Damos las gracias al Gobierno y a todos aquellos que han hecho uso de la palabra. En esta época de múltiples crisis, incluidas las crisis económicas y climáticas mundiales impulsadas en gran parte por la adopción de políticas económicas que producen resultados contrarios a los objetivos del Convenio, concretamente la mayor desigualdad y la tensión social conexas, tomamos debida nota de los esfuerzos desplegados por el Gobierno para respetar el Convenio en la legislación y en la práctica.

El trabajo se ha hecho cada vez más precario. Han surgido nuevas modalidades de trabajo en las que están ocupados millones de trabajadores sin beneficiarse de la protección de la legislación laboral, enfrentándose a los peligros y vulnerabilidades que suelen surgir.

En relación con esto, estamos de acuerdo con la Comisión de Expertos, como señaló en el Estudio General de 2020 sobre la protección del empleo, en que «el principio de igualdad sustantiva exigiría que, a lo largo del tiempo o después de cierto tiempo, todos los trabajadores tuvieran acceso a relaciones de trabajo más permanentes y estables».

Tomamos nota de que el Gobierno ha adoptado una serie de medidas para abordar la inseguridad del empleo. Asimismo, se han adoptado medidas para aumentar la participación

de las mujeres en la fuerza de trabajo. El Gobierno también está emprendiendo iniciativas relacionadas con el empleo de los jóvenes y las primeras naciones.

En consonancia con el Convenio, el Gobierno debería continuar elaborando y aplicando estas medidas, en consulta con los interlocutores sociales. Esto es fundamental para garantizar que siga adoptándose un enfoque inclusivo de la formulación de políticas económicas y de empleo, y para compartir los resultados positivos.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores quisieran dar las gracias a los diversos oradores que han hecho uso de la palabra, y en particular al Gobierno, por sus intervenciones y la información proporcionada. Reiteramos la importancia del cumplimiento del Convenio por los Estados, y nuestra convicción de que el Convenio es fundamental para garantizar oportunidades reales para los trabajadores y las empresas, así como la efectividad general de los diez convenios fundamentales de la OIT.

Los miembros empleadores recomiendan que el Gobierno adopte las siguientes medidas: i) continúe proporcionando información sobre las medidas de política y técnicas encaminadas a aumentar tanto la calidad del empleo como la cantidad de empleos para las mujeres a nivel nacional; ii) siga proporcionando información sobre la naturaleza de sus esfuerzos para apoyar a los pueblos de las primeras naciones en el mundo del trabajo en Australia, y iii) en la medida en que la Comisión crea que no se ha consultado suficientemente a los interlocutores sociales, garantice que se celebren estas consultas concretas.

Confiamos en que el Gobierno proporcione la información solicitada y adopte las medidas pertinentes.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pidió al Gobierno que, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, siguiera elaborando y aplicando políticas de empleo acordes con el Convenio, incluidas las destinadas a aumentar tanto la calidad como la cantidad de los puestos de trabajo para las mujeres.

La Comisión pidió al Gobierno que, de conformidad con el ciclo regular de presentación de memorias, presentara una memoria a la Comisión de Expertos con información sobre los esfuerzos que está realizando para apoyar a los pueblos de las primeras naciones en el mundo del trabajo.

Representante gubernamental - El Gobierno quisiera expresar su agradecimiento a la Comisión por sus conclusiones sobre nuestro cumplimiento del Convenio núm. 122. El Gobierno reconoce y respeta el importante papel que desempeñan la Comisión de Expertos y esta Comisión en el sistema de control de la OIT. Garantizar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo es fundamental para lograr nuestro objetivo común de hacer realidad el trabajo decente para todos.

Confío en que la información presentada en nuestra información oral y escrita sobre las nuevas e importantes reformas emprendidas desde el ciclo de presentación de memorias de 2021 infundan tranquilidad acerca del compromiso de Australia con el Convenio y su cumplimiento del mismo.

Por supuesto, seguiremos colaborando con los interlocutores sociales para realizar un seguimiento de las conclusiones de la Comisión, especialmente porque se refieren a las mujeres y a los pueblos de las primeras naciones.

Camboya (ratificación: 1999)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

Obstáculos al registro de sindicatos

- La Ley de Sindicatos 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 Ley de Sindicatos en 2016, solo teníamos 3 626 organizaciones profesionales registradas ante el Ministerio. Sin embargo, en 2017, es decir, un año después de adoptarse la Ley de Sindicatos, teníamos 4 307 organizaciones profesionales, lo que representó un incremento del 18,78 por ciento. Tras la enmienda de la Ley de Sindicatos 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 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, siete días a la semana, y canales de Telegram 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 no se vea socavada por la disminución del número de conflictos remitidos a este órgano cuasijudicial. En cambio, la Ley del Trabajo se enmendó en 2021 con el fin de ampliar las competencias del Consejo de Arbitraje para que examinara casos individuales. Se ha previsto que el Consejo de Arbitraje 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 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 Consejo de Arbitraje y de la Fundación del Consejo de Arbitraje para discutir la sostenibilidad del Consejo de Arbitraje y de la Fundación del Consejo de Arbitraje. Se acordó que tanto el Consejo de Arbitraje como la Fundación del Consejo de Arbitraje 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 ley 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 Ley de Sindicatos. 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 ratificados por Camboya (NCRILC) —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 y los casos extrajudiciales, 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 Ley de Sindicatos, 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 Ley de Sindicatos, mientras que los docentes del sector público 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 Ley de Sindicatos 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 jemer, quisiéramos informar a la Comisión de que las enmiendas al artículo 20 y al artículo 21 de la Ley de Sindicatos 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 Ley de Sindicatos, 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.

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito al representante del Gobierno de Camboya, señor Secretario de Estado, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - Ante todo, quisiera felicitar de todo corazón al Presidente por su nombramiento. Me gustaría hacer las siguientes aportaciones para abordar las preocupaciones de la Comisión sobre la aplicación del Convenio, así como proporcionar las siguientes actualizaciones sobre los avances en la aplicación de las recomendaciones de la misión de contactos directos de 2022.

En cuanto al caso núm. 2318, de larga data, las autoridades llevaron a cabo la investigación y detuvieron a los sospechosos inmediatamente después de que se produjeran los incidentes, y todos los casos se sometieron también a los debidos procesos judiciales.

Camboya no ofrece un lugar para la impunidad, y se resistirá con firmeza cualquier intento de promoverla en Camboya. Por esta razón, el Gobierno ha acogido sin reticencias tres misiones de contactos directos de la OIT, en 2008, 2017 y 2022, respectivamente, para

investigar el caso núm. 2318. Durante las misiones, los delegados recibieron pleno apoyo para reunirse con diversas partes interesadas, incluidos los mandantes tripartitos de la OIT, las familias de las víctimas y organizaciones de la sociedad civil.

Por otro lado, en respuesta a las recomendaciones de la segunda misión de contactos directos de 2017, el Gobierno decidió establecer en 2018 la NCRILC, que es un mecanismo nacional tripartito que sustituye a la Comisión Interministerial de Investigación Especial en el caso núm. 2318.

Tras la revisión de los miembros en febrero de 2024, la NCRILC celebró su reunión el 28 de mayo de 2024, el mes pasado, con los resultados que siguen.

En el caso del asesinato del Sr. Chea Vichea, la policía nacional reafirmó su compromiso de fomentar la cooperación con las partes interesadas, incluida la familia de la víctima, para agilizar la nueva investigación y concluir el caso, aunque la nueva investigación se enfrenta a muchos desafíos.

En cuanto al caso del Sr. Hy Vuthy, la policía nacional solicitará el apoyo de la Organización Internacional de Policía Criminal para buscar al autor, que sigue en libertad, y llevarlo ante la justicia.

Por lo que respecta al caso del Sr. Ros Sovannareth, dado que el autor, el Sr. Thach Saveth, ha sido condenado y se encuentra cumpliendo condena en prisión, mi delegación desea reiterar nuestra petición a la Comisión de que se retire del caso núm. 2318.

En cuanto al incidente de principios de 2014, nuestra posición sigue siendo firme en cuanto a que esa protesta en aquel momento iba mucho más allá de la definición de huelga de la OIT. De hecho, fue calificada como disturbio. Por otra parte, según nuestro informe anterior a la Comisión de Expertos, la acusación contra seis dirigentes sindicales que participaron en la protesta fue desestimada por el Tribunal de Apelaciones. Por consiguiente, este caso se ha cerrado por completo. En cuanto a los demás casos, la CLC facilitó información sobre ocho casos judiciales pendientes en una carta fechada el 27 de abril de 2022 dirigida al MLVT. Sin embargo, tras una revisión exhaustiva por parte del Ministerio de Justicia, se confirmó que ninguno de esos casos estaba relacionado con el ejercicio de actividades sindicales. No obstante, desde principios de 2024, el MLVT, al que yo mismo represento, ha mantenido cuatro productivas reuniones con el presidente de la CLC para reexaminar todos los casos judiciales y extrajudiciales pendientes, tal y como solicitó la CLC. Se acordó que nuestra reunión se celebraría una vez a la semana para agilizar el proceso de revisión.

Por lo que respecta al derecho de huelga, nos gustaría subrayar que el Gobierno se ha comprometido a proteger el derecho de los sindicalistas a emprender acciones colectivas lícitas de conformidad con las leyes. Además, existe una clara diferencia entre la acción colectiva lícita y los actos delictivos, y el tribunal es el único que tiene discreción para emitir este juicio. A excepción de los que cometieron actos delictivos, ningún sindicalista en Camboya ha sido detenido o procesado por sus acciones lícitas. A este respecto, nos gustaría recordar a la Comisión que el Convenio no otorga ningún privilegio especial de impunidad a los sindicalistas por actos ilícitos, repito, actos ilícitos. Así lo confirma la decisión del Comité de Libertad Sindical, que me gustaría citar: «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».

En cuanto a las cuestiones legislativas, mi delegación desea reiterar que existen varios elementos de la legislación nacional para garantizar que todos, incluidos los docentes del

sector público, los funcionarios y los trabajadores domésticos, puedan disfrutar de su libertad sindical. Dicha legislación incluye la Constitución, la Ley del Trabajo, la Ley de Sindicatos, la Ley del Estatuto Común de los Funcionarios, la Ley de Educación y la LANGO. A menos que exista una cláusula particular en el Convenio que especifique lo contrario, no estamos convencidos de que la libertad sindical deba ejercerse en virtud de un único elemento legislativo. Entendemos que la ley es solo el medio, no el objetivo. Así pues, Camboya ofrece diversos medios para que los trabajadores, los docentes del sector público y los funcionarios puedan ejercer sus respectivas libertades sindicales. Al parecer, en diciembre de 2023 había 2 747 asociaciones y 3 532 organizaciones no gubernamentales (ONG), lo que suma un total de 6 279 asociaciones y ONG locales que operan en Camboya. Aunque los docentes del sector público y los trabajadores domésticos no pueden constituir sindicatos en virtud de la Ley de Sindicatos, son libres de formar asociaciones en virtud de otras leyes. Como prueba de ello existe la Asociación Independiente del Personal Docente de Camboya.

En cuanto al registro de sindicatos, tras la enmienda a la Ley de Sindicatos en 2022, después de una serie de exhaustivos procesos consultivos tripartitos con sindicatos y asociaciones de empleadores y el apoyo técnico de la OIT, se han abordado muchas de las preocupaciones de los sindicatos, incluida la simplificación de los procedimientos para registrar una organización profesional al permitir que el sindicato se registre a nivel de departamento provincial, la formación profesional, la reducción del periodo de registro de 60 a 30 días, la eliminación del requisito de presentar el informe financiero auditado, y el proceso adecuado de disolución del sindicato. Nunca se ha rechazado ninguna solicitud de registro si se cumplen los requisitos administrativos. Nuestra Ley del Trabajo y la Ley de Sindicatos permiten a los trabajadores formar tantos sindicatos como deseen en una misma empresa. Actualmente, hay una media de cuatro a cinco sindicatos en una empresa. Esto es, por supuesto, algo único.

De forma evidente, el número de registros de organizaciones profesionales sigue aumentando incluso después de la adopción de la Ley de Sindicatos en 2016 y su modificación en 2020. En marzo de 2024, contamos con 6 317 organizaciones profesionales, lo que representa un aumento del 74,21 por ciento en comparación con el número de organizaciones profesionales registradas antes de la adopción de esta ley en 2016. El fuerte aumento del número de organizaciones profesionales tras la adopción y modificación de la Ley de Sindicatos es un testimonio indiscutible de que los trabajadores y los empleadores pueden constituir libremente sus respectivas organizaciones profesionales. El proceso de registro no es un problema. Así pues, la preocupación de un par de sindicatos que se resisten a cumplir la ley no está justificada.

En lo que respecta al Consejo de Arbitraje, tal y como recomendó la misión de contactos directos, nos gustaría informar a la Comisión de que el Gobierno se comprometió a reforzar los mecanismos de resolución de conflictos laborales mediante la introducción de una enmienda a la Ley del Trabajo en diciembre de 2021 para ampliar la jurisdicción del Consejo de Arbitraje a fin de que también pueda tratar conflictos individuales, además de los conflictos laborales colectivos. Tras esta enmienda, se organizaron una serie de talleres consultivos tripartitos para revisar el funcionamiento actual y la preparación del Consejo de Arbitraje para asumir los conflictos individuales. Además, el Gobierno se ha comprometido firmemente a apoyar la institucionalización del Consejo de Arbitraje como órgano judicial más fiable, transparente y financieramente sostenible para la resolución de los conflictos laborales en Camboya.

Por otra parte, nos gustaría señalar que, en virtud de la última modificación de la Ley del Trabajo, los inspectores del trabajo serán calificados como agentes de la policía judicial para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral, incluidos los laudos arbitrales vinculantes.

Sin dejar de considerar seriamente todas las preocupaciones, mi delegación quisiera llamar su atención sobre el hecho de que los hechos ocurridos en los últimos veinte años no reflejan la situación actual de la libertad sindical en Camboya. No tiene sentido mirar al pasado mientras vivimos en el presente; así que, por favor, miren al presente. Y si miramos al presente, queda demostrado que ha habido muchos avances positivos en Camboya en términos de protección y promoción de los derechos sindicales. El movimiento sindical es ahora bastante maduro, y nuestra comunicación está basada en el diálogo. En este sentido, se han establecido muchos mecanismos bipartitos y tripartitos. Por ejemplo, el Comité Consultivo Laboral, el Comité Consultivo del proyecto llamado «Mejores Fábricas para Camboya» de la OIT, el Consejo Nacional del Salario Mínimo, etc.

Más importante aún, en esta séptima legislatura de la Asamblea Nacional, el Gobierno se ha comprometido a continuar y reforzar aún más el diálogo social. Por este motivo, el Ministerio ha previsto, como prioridad en nuestro Plan Estratégico de Desarrollo 2024-2028, celebrar reuniones trimestrales con todos los sindicatos federados y confederados para debatir sobre sus desafíos. Mientras tanto, el Primer Ministro seguirá celebrando reuniones públicas con los trabajadores, supervisores y responsables administrativos del sector de la confección, el textil, el calzado y los artículos de viaje y bolsos —que es el sector que más mano de obra requiere— para establecer una relación más estrecha con ellos, de modo que el Gobierno pueda atender sus necesidades en el momento oportuno. A este respecto, nos gustaría informar a la Comisión de que, en la sexta legislatura de la Asamblea Nacional, nuestro anterior Primer Ministro mantuvo varias reuniones con representantes de los trabajadores, en representación de casi un millón de trabajadores, y tras la formación del nuevo Gobierno, el nuevo Primer Ministro continuó con este impulso y, desde septiembre de 2023 hasta diciembre de 2023, el nuevo Primer Ministro se reunió con representantes de los trabajadores en diez ocasiones, en representación de más de 170 000 trabajadores. A través de esas reuniones, el Primer Ministro ha hecho muchas recomendaciones al Ministerio para que las ponga en práctica con el fin de mejorar los medios de vida de los trabajadores, las condiciones de trabajo y para promover unas relaciones laborales pacíficas, especialmente a través de la campaña del Gobierno titulada «Una empresa, una comunidad armoniosa».

Además, para satisfacer la demanda de claridad y apoyo en relación con la normativa laboral, el Ministerio ha ampliado su horario de funcionamiento de las 7 a las 22.30 horas los días laborables y ha establecido servicios de guardia los fines de semana y los días festivos, para seguir prestando servicio a nuestros trabajadores incluso durante el fin de semana y los días festivos. También hemos establecido una línea de atención telefónica 24 horas al día, siete días a la semana, y canales de Telegram específicos para ayudar a trabajadores, empleadores y sindicalistas con cualquier consulta, preocupación o conflicto laboral.

Para concluir, quisiera asegurar a la Comisión que Camboya mantiene su compromiso de promover, proteger y cumplir todas las obligaciones estipuladas en los instrumentos pertinentes de los que es parte. A este respecto, la colaboración y el apoyo de todas las partes interesadas, incluida la OIT, son indispensables.

Miembros empleadores - Gracias al Gobierno por estas observaciones, de las que hemos tomado buena nota. Camboya ratificó este Convenio, un convenio fundamental, en 1999. Este caso se ha debatido en esta Comisión en ocho ocasiones en el pasado, no voy a repasar la lista de cada año, pero la más reciente fue en 2021. Ha sido objeto de numerosas observaciones de

la Comisión de Expertos, 16 para ser precisos, y objeto de tres misiones de contactos directos, la más reciente en 2022.

Se trata de un caso con doble nota a pie de página, tal y como lo designa la Comisión de Expertos, debido a sus preocupaciones, que van más allá de las que normalmente atribuirían a otros casos, aunque a veces sea difícil averiguar cómo, de hecho, han emitido su juicio. Pero en este caso, la Comisión de Expertos tomó nota de la naturaleza pertinaz de las cuestiones planteadas en este caso en particular, la falta de progreso o su percepción de falta de progreso en varias de las cuestiones, los nuevos alegatos de graves violaciones de las libertades civiles básicas esenciales para el ejercicio de la libertad sindical, incluidos el arresto y la detención de sindicalistas y la falta de sumisión de una memoria por parte del Gobierno para la Conferencia de este año.

Varias de estas cuestiones están relacionadas con el derecho de huelga, y aquí recordamos el desacuerdo de los miembros empleadores con las opiniones de la Comisión de Expertos relativas a este Convenio en lo que respecta al derecho de huelga y deseamos subrayar que ni el Convenio ni ningún otro convenio de la OIT contienen normas sobre el derecho de huelga, y que el Grupo Gubernamental del Consejo de Administración confirmó su declaración de posición en marzo de 2015 en el sentido de que el alcance y las condiciones de este derecho se regulan a nivel nacional.

Pasando ahora a algunas de las cuestiones principales, en relación con el asesinato de sindicalistas, una vez más, la Comisión de Expertos recordó su antigua recomendación de completar las investigaciones sobre los asesinatos de tres dirigentes sindicales en 2004 y 2007, y tomó nota de las indicaciones del Gobierno de que las investigaciones están en curso, pero se han complicado por diversos factores, incluida la falta de cooperación de algunos de los afectados y testigos. Los miembros empleadores se unen a la Comisión de Expertos para instar al Gobierno a concluir las investigaciones. Dicho esto, los empleadores también señalan que no entra dentro del mandato de esta Comisión llegar a conclusiones sobre asuntos civiles y penales a menos que estos estén claramente relacionados con la libertad sindical. Así pues, las investigaciones también deberían abordar la cuestión de si las muertes estaban directamente relacionadas con el ejercicio del derecho a la libertad sindical.

En cuanto a los incidentes ocurridos durante las manifestaciones de enero de 2014, los miembros empleadores han tomado nota de la información facilitada por el Gobierno en el sentido de que las acciones en cuestión fueron en realidad unos disturbios, que los cargos contra seis de los dirigentes sindicales implicados fueron desestimados por el Tribunal de Apelaciones, que otros ocho casos no estaban relacionados con el ejercicio de actividades sindicales legítimas y que, desde principios de 2024, el Gobierno ha mantenido cuatro reuniones con la CLC para reexaminar todos los casos judiciales pendientes y los casos extrajudiciales.

Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer. Los miembros empleadores instan al Gobierno a que siga facilitando información sobre estos procesos y, en particular, sobre las sentencias que se dicten, realizando todos los esfuerzos necesarios para garantizar que no se impongan cargos o sanciones penales en relación con el ejercicio de actividades sindicales legítimas.

En términos más generales, existe una larga lista de quejas relativas a la violencia, la intimidación, la detención y el encarcelamiento de sindicalistas por llevar a cabo acciones sindicales pacíficas. Los miembros empleadores condenan cualquier medida de este tipo. Sin embargo, para abordarlas en esta Comisión es necesario que los asuntos denunciados sean infracciones del Convenio y no asuntos de derecho civil o penal. A este respecto, tomamos nota

de los comentarios del Gobierno, que indican, entre otras cosas, que ningún miembro de un sindicato en Camboya ha sido nunca detenido o perseguido por participar u organizar una huelga pacífica y que las huelgas violentas en las que se destruye la propiedad pública o privada, se bloquean las puertas de las fábricas para impedir que otros trabajadores entren a trabajar, se bloquean las vías públicas, se violan las medidas sanitarias adoptadas durante la pandemia de COVID-19, son, de hecho, delitos penales en virtud de la legislación nacional. Sea como fuere, el lento o nulo progreso en la investigación de la situación de los trabajadores detenidos dificulta que esta Comisión llegue a conclusiones significativas. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que acelere sus investigaciones e informe antes de la próxima reunión de la Conferencia.

Sobre el mismo tema, la Comisión de Expertos ha llamado la atención sobre la necesidad de garantizar que la intervención de la policía sea proporcional a la amenaza para el orden público; las autoridades competentes deben recibir la instrucción y la formación adecuadas para evitar el uso excesivo de la fuerza cuando controlen manifestaciones que puedan atentar contra el orden público.

Tomamos nota de que, de hecho, se ha impartido algún tipo de formación. Según la información proporcionada por el Gobierno a esta Comisión en 2020, el Ministerio, con el apoyo de la OIT, organizó un curso de formación de instructores dirigido a 120 policías provenientes de diversas unidades de la policía nacional y, tras recibir esta formación, los instructores formaron a 550 policías en sus respectivas unidades.

Si bien esto es loable, una vez no es suficiente, lo ideal sería que dicha formación se incorporara a la formación general que se imparte a los miembros de las fuerzas del orden. Por lo tanto, pedimos al Gobierno que continúe proporcionando información sobre sus esfuerzos para garantizar que los miembros de las fuerzas del orden reciban una formación adecuada y continua. También tomamos nota de la solicitud del Gobierno de asistencia técnica de la OIT para elaborar directrices destinadas a los agentes de policía sobre la manera de gestionar las huelgas y las manifestaciones pacíficas y confiamos en que la OIT responda a esta solicitud.

Pasemos ahora a las cuestiones legislativas. En relación con el artículo 2 del Convenio, los miembros empleadores se hacen eco de los comentarios de la Comisión de Expertos y de sus solicitudes de que el Gobierno adopte medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que los funcionarios públicos, incluidos los docentes, que no están cubiertos por la Ley de Sindicatos, tengan garantizados sus derechos en virtud del Convenio. Los miembros empleadores toman nota de que el Gobierno indica que los docentes del sector público pueden ejercer su libertad sindical a través de la LANGO, y piden al Gobierno que indique si los derechos previstos en la LANGO responden a los previstos en la Ley de Sindicatos, y en qué medida.

En relación con los trabajadores domésticos y los trabajadores de la economía informal, los miembros empleadores solicitan al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas para promover el disfrute efectivo de sus derechos de libertad sindical. Uno de los problemas a este respecto parece ser que la Ley de Sindicatos prevé modelos sindicales de empresa que no se corresponden con la situación laboral de los trabajadores domésticos. Los miembros empleadores consideran que, si bien es difícil que los trabajadores domésticos y los trabajadores de la economía informal se sindicalicen, debido a la naturaleza de su trabajo, el marco jurídico no debería ser un obstáculo adicional.

En relación con el registro de sindicatos, en 2021 esta Comisión pidió al Gobierno que garantizara que los trabajadores pudieran registrar sindicatos. La misión de contactos directos

recomendó que también se abordaran los obstáculos prácticos a la formación y el funcionamiento de los sindicatos. Tomamos nota de que la información más reciente del Gobierno sugiere que ha habido un gran aumento en el número de sindicatos registrados, pasando de más de 3 600 en 2016 a 6 300 este año, un aumento de más del 75 por ciento. Esto parece entrar en conflicto con la opinión de la Comisión de Expertos de que existen dificultades para registrar sindicatos; un aumento tan grande sugeriría que existen muy pocas dificultades. Por lo tanto, sugerimos que la Comisión de Expertos tenga en cuenta esta información en su próximo examen. Mientras tanto, también pedimos al Gobierno que proporcione más información pertinente sobre esta cuestión.

Con respecto a la exigencia de que los dirigentes y demás personal directivo de los sindicatos sepan leer y escribir en jemer, tomamos nota de que el Gobierno señaló que esto fue el resultado de consultas y acuerdos tripartitos para responder a las preocupaciones de los sindicatos. También nos remitimos a la opinión del Comité de Libertad Sindical, que afirmó que exigir la alfabetización para que los trabajadores extranjeros puedan convertirse en dirigentes sindicales no es contrario al Convenio. Una vez más, dejamos que la Comisión de Expertos examine estos hechos y los concilie, pero por nuestra parte queremos manifestar que los requisitos de alfabetización no deberían plantear problemas a las organizaciones de empleadores en la práctica.

En cuanto a la disolución de las organizaciones representativas, de acuerdo con el artículo 3, corresponde a las asociaciones de trabajadores y de empleadores determinar las normas de tales asuntos, que no deben regularse por ley. Por lo tanto, estamos de acuerdo con la solicitud de la Comisión de Expertos de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para modificar el artículo 28 de la Ley de Sindicatos y también para modificar el artículo 29 de modo que corresponda a los propios reglamentos y estatutos de las asociaciones de empleadores determinar la regulación de los procedimientos de disolución.

Por último, en relación con los mecanismos de adjudicación independientes, pedimos al Gobierno que facilite información sobre cómo está abordando las medidas solicitadas por la misión de contactos directos en 2022. Tomamos nota de la declaración que acaba de hacer el Gobierno de que ha dado una serie de pasos en este sentido, elogiamos estos pasos y les instamos a que continúen.

A modo de conclusión, recordamos que la misión de contactos directos de 2022 sugirió la simplificación de la hoja de ruta y de su informe de situación, en plena consulta con los interlocutores sociales y con el apoyo de la OIT, para identificar las áreas prioritarias de acción urgente sobre la base de dichas recomendaciones, por lo que debería llevarse a cabo una revisión periódica de la adecuación de las medidas adoptadas con todas las partes concernidas.

Esta debería incluir las medidas adoptadas para implicar a los interlocutores sociales concernidos y priorizar las áreas de actuación con referencia a todas las solicitudes de la misión de contactos directos, estableciendo resultados, organismos responsables y plazos claros.

Miembros trabajadores - El año pasado tratamos el caso de Camboya en relación con el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), mientras que este año se trata del Convenio núm. 87. Las violaciones al Convenio núm. 105 observadas el año pasado no distan mucho de las que nos van a ocupar hoy. Cuando no se respetan los principios fundamentales de la libertad sindical, se ve amenazado el conjunto de los derechos y libertades de los trabajadores. El examen de este caso será la ilustración perfecta.

La Comisión formuló el año pasado una recomendación en la que invitaba al Gobierno a poner en práctica las recomendaciones formuladas en relación con la aplicación del Convenio tras una misión de contactos directos organizada en marzo y abril de 2022. Esta misión de contactos directos fue recomendada por la Comisión tras el último examen de la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Camboya, en 2021. Desde 2007, la Comisión ha examinado la aplicación del Convenio en Camboya nada menos que en ocho ocasiones. Nos sumamos a la Comisión de Expertos y lamentamos profundamente que el Gobierno no haya enviado la memoria correspondiente. Es evidente que la persistencia y la gravedad de las infracciones del Convenio en el país son fuente de profunda preocupación para los miembros trabajadores. Las circunstancias en Camboya están muy lejos de permitir el ejercicio de las libertades civiles, y en particular el de la libertad sindical. Reina un ambiente antisindical generalizado en todo el país y perduran desde hace mucho tiempo numerosos obstáculos jurídicos y prácticos al ejercicio de la libertad sindical. Entre las consecuencias más graves de este clima enrarecido, se encuentran los asesinatos de sindicalistas perpetrados en el país. En el informe se mencionan los asesinatos de los dirigentes sindicales Sres. Chea Vichea y Ros Sovannareth, en 2004, y Hy Vuthy, en 2007. Lamentamos que hasta la fecha no se haya llevado a cabo ninguna investigación completa e independiente sobre estos hechos. En cuanto a la NCRILC, conviene señalar que solo se reúne una vez al año y que no parece haber logrado avances decisivos.

Los trabajadores que participan en acciones colectivas en Camboya suelen ser víctimas de violencia, intimidación, detención y privación de la libertad. En el Informe de la Comisión de Expertos se mencionan los acontecimientos ocurridos en 2014 a raíz de manifestaciones pacíficas para reclamar un aumento salarial. Los sindicalistas que participaron en estas manifestaciones fueron objeto de acciones penales. Esta práctica de persecución penal sigue vigente en Camboya. Aunque en muchas recomendaciones dirigidas al Gobierno se le invita a proporcionar información sobre las acciones en curso y a enumerar a los sindicalistas que son objeto de estos procedimientos, en consulta con el sindicato afectado, el Gobierno no ha transmitido información alguna al respecto a la Comisión de Expertos. Sigue habiendo una divergencia entre el listado de acciones judiciales elaborado por las organizaciones sindicales y el elaborado por el Ministerio de Trabajo. El Gobierno anuncia en sus observaciones escritas que, desde principios de este año, se celebran reuniones semanales para examinar el conjunto de los procedimientos judiciales en curso. Es importante que el Gobierno transmita información al respecto a la Comisión de Expertos para su examen. En el informe se hace referencia a las detenciones de trabajadores que se produjeron en el marco de un conflicto social que surgió en la región de Phnom Penh a raíz de la expulsión de más de 1 300 trabajadores y de prácticas de discriminación sindical. Estos hechos también han sido objeto de una queja presentada ante el Comité de Libertad Sindical, que ha instado al Gobierno a que vele por la liberación inmediata e incondicional de los sindicalistas afectados. Según tenemos entendido, el Tribunal Supremo de Camboya confirmó las penas de prisión impuestas a estos sindicalistas a principios del mes de mayo de este año. La recurrencia de los incidentes con las fuerzas del orden es señal de que el ambiente es poco propicio al ejercicio de las libertades civiles y sindicales. El recurso excesivo a la fuerza nos induce a pensar que las fuerzas del orden carecen de formación sobre estas cuestiones. Tal como recomendó la misión de contactos directos, es evidente la necesidad de dar instrucciones claras para que la intervención de la policía en caso de acciones colectivas sea proporcional a la amenaza para el orden público y se evite el riesgo de ejercer una violencia excesiva.

La legislación camboyana contiene algunos elementos incompatibles con el Convenio. La legislación relativa a los sindicatos no se aplica a los funcionarios, como por ejemplo a los docentes. Resulta difícil aplicarla a los trabajadores domésticos y a los de la economía informal. El modelo de sindicato de empresa promovido por la Ley de Sindicatos impone exigencias que

difícilmente pueden satisfacer. Hasta la fecha, el Gobierno no había proporcionado ningún elemento que permita determinar en qué medida se garantizan los derechos consagrados en el Convenio a los funcionarios, los trabajadores domésticos y los trabajadores de la economía informal. El Gobierno se limita a indicar, en la información que ha comunicado por escrito, que los docentes de centros privados y los trabajadores domésticos pueden acogerse a la Ley de Sindicatos, mientras que los docentes del sector público están amparados por la LANGO. No se han aportado aclaraciones sobre las medidas adoptadas para superar los obstáculos mencionados. La cuestión del procedimiento de registro de los sindicatos sigue planteando dificultades. Si bien el número de sindicatos registrados ha aumentado entre 2016 y 2024, seguimos observando que hay problemas a lo largo del proceso de registro. El mantenimiento del registro también está condicionado a obligaciones relativas a auditorías financieras particularmente farragosas, que pueden constituir obstáculos desproporcionados para el ejercicio de la libertad sindical.

La Comisión de Expertos indicó en el párrafo 104 del Estudio General de 2012 que la exigencia de que los candidatos a ocupar un puesto sindical sepan leer y escribir es incompatible con el Convenio. Sin embargo, en la legislación camboyana se prevé que los extranjeros deben saber leer y escribir en jemer para convertirse en dirigentes sindicales. El Gobierno no ha proporcionado ninguna información por escrito sobre el artículo 326 de la Ley del Trabajo, en virtud del cual el MLVT está facultado para determinar las modalidades de un servicio mínimo a falta de un acuerdo entre las partes. Asimismo, podrán imponerse sanciones por falta grave a los trabajadores. Lamentamos que sea tan habitual reemplazar a los trabajadores que realizan acciones colectivas y dictar órdenes judiciales para impedir una acción reivindicativa, incluso cuando los sindicatos respetan todos los procedimientos. Debe aclararse el papel del comité encargado de gestionar los conflictos colectivos de manera que no restrinja el derecho legítimo de las organizaciones de trabajadores a emprender acciones colectivas para defender los intereses de sus miembros. En el párrafo 2 del artículo 28 de la Ley de Sindicatos se prevé la disolución automática de un sindicato en caso de cierre de la empresa. En el artículo 29 de la misma ley se permite que toda persona solicite la disolución del sindicato ante el tribunal. No obstante, sería conveniente dejar que se determinara en los estatutos y reglamentos de los sindicatos el procedimiento de disolución de estos por sus afiliados.

En lo que respecta al funcionamiento del Consejo de Arbitraje, lamentamos la negativa del MLVT a autorizar a los sindicatos de nivel superior a representar o apoyar a sus miembros en los conflictos colectivos. La calificación de determinados conflictos también plantea problemas, ya que una serie de conflictos que eran claramente colectivos se calificaron de conflictos individuales y, por consiguiente, no pudieron tratarse en el Consejo de Arbitraje.

Miembro empleador, Camboya - Es lamentable que la Comisión de Expertos haya llamado a comparecer a Camboya este año, a pesar de que hemos realizado importantes progresos demostrables. Hemos observado que el Informe de la Comisión de Expertos para 2024 establece un conjunto sustancial de peticiones al Gobierno de Camboya, incluyendo algunos incidentes que se remontan a hace dos décadas. Debido a los límites de tiempo y a otras consideraciones prácticas, no podemos abordar cada uno de los puntos del informe. Más bien deseamos ofrecer nuestras opiniones y observaciones a un alto nivel y, al mismo tiempo, nos centraremos en determinados casos planteados en el informe.

Las condiciones del entorno laboral y el bienestar de nuestros trabajadores son hoy diferentes de las del pasado. Los empleadores han colaborado con los trabajadores, el Gobierno y otras partes interesadas para garantizar un trabajo decente, productivo y sostenible para todas las mujeres y hombres de Camboya. Aunque somos conscientes de que

queda mucho trabajo por hacer para alcanzar plenamente nuestra visión y los objetivos comunes, nos enorgullece el reconocimiento de nuestros esfuerzos compartidos y los avances en la mejora y el fortalecimiento del entorno laboral y el bienestar de nuestros trabajadores.

Permítanme destacar solo una pequeña muestra de los logros alcanzados en los últimos años. El salario mínimo de los trabajadores de los sectores de la confección, el calzado y el textil, de los que aproximadamente el 90 por ciento son mujeres, se ha multiplicado por 19 desde 1997, y actualmente asciende a 204 dólares de los Estados Unidos al mes. Y sabemos que se fija anualmente mediante el proceso tripartito negociado. Utilizando los criterios estipulados en el artículo 3 del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), el salario mínimo actual en Camboya es superior al de algunos países comparables de la región, y además el salario neto real de los trabajadores en 2024 supera los 260 dólares de Estados Unidos al mes. Se ha establecido el marco y se ha ampliado la cobertura de la seguridad social nacional en beneficio directo de los trabajadores y sus familias, incluso a través del régimen de accidentes laborales, el régimen de asistencia sanitaria y, más recientemente, el régimen de pensiones, por no mencionar la ampliación de las medidas de protección social para mitigar el impacto socioeconómico de la COVID-19, como el régimen de subsidio salarial que proporciona prestaciones de desempleo a los trabajadores cuya actividad empresarial se suspendió durante la pandemia. Se han reforzado y establecido reglamentos para el cumplimiento de la legislación y la normativa laboral, así como de los principios de los derechos empresariales y humanos, tal y como reconoce e informa el programa «Mejores Fábricas para Camboya» de la OIT.

Lo atribuimos a la participación de los empleadores en la mejora del conocimiento y la comprensión de la legislación y las normas laborales, de las buenas prácticas, y a la mejora de la capacidad del Ministerio de Trabajo para introducir y aplicar la legislación y la normativa laboral. Los empleadores reconocemos plenamente los derechos de los sindicatos de organizar y representar a sus miembros. Sin embargo, nos sigue preocupando la multiplicidad de sindicatos, su falta de representatividad y la fragmentación y las continuas luchas internas entre los sindicatos, que perturban el funcionamiento de las empresas y socavan los avances que tanto nos ha costado conseguir en materia de relaciones laborales. Estos problemas persisten en un panorama en el que la proliferación de marchas sindicales no ha cesado en los últimos años. Según ha informado el Ministerio de Trabajo, el número de organizaciones aumentó en más de un 70 por ciento, hasta superar las 6 000 en marzo de este año, en comparación con las aproximadamente 3 600 organizaciones de 2016, cuando se adoptó la Ley de Sindicatos.

Pasamos ahora a centrarnos en algunas cuestiones específicas clave expuestas en el informe en relación con los casos de asesinato de sindicalistas. Compartimos los siguientes puntos de vista: condenamos la incitación a la violencia, así como cualquier acto de violencia contra cualquier persona, incluidos los sindicalistas; los autores de los crímenes deben ser llevados ante la justicia, tal y como garantiza el sistema nacional de justicia de Camboya. En cuanto al caso relacionado con el asesinato del Sr. Chea Vichea, reconocemos que la nueva investigación es muy difícil para las autoridades competentes, debido al gran intervalo entre el momento en que ocurrió el incidente y el momento en que el tribunal ordenó la nueva investigación. En cuanto al caso relacionado con el asesinato del Sr. Ros Sovannareth, apoyamos la petición del Gobierno de revisar el asunto, debido a que el tribunal ha condenado al autor y actualmente ha ingresado en prisión para cumplir su condena. Deseamos señalar a la atención de la Comisión el hecho de que los casos de los asesinatos del Sr. Chea Vichea y del Sr. Ros Sovannareth ocurrieron en 2004 y el del Sr. Hy Vuthy en 2007. Aunque estos casos son graves, pedimos a la Comisión que considere no definir el estado actual de la libertad sindical

y de las relaciones laborales en Camboya sobre la base de casos que ocurrieron hace cerca de dos décadas.

En relación con los dirigentes y activistas sindicales detenidos, sabemos que Camboya reconoce el derecho al ejercicio de acciones colectivas pacíficas, pero la comisión de actos ilícitos, como la violencia durante las protestas u otros actos delictivos, está penada por las leyes de Camboya. Hacemos un llamamiento al Gobierno para que presente informes periódicos a la Comisión de Expertos sobre la situación y los progresos respecto a esta cuestión clave planteada en el informe para permitir que dicha Comisión disponga de información actualizada y para evitar malentendidos y promover una mejor valoración por parte de la Comisión de las realidades nacionales y los progresos tangibles logrados en Camboya. A pesar de los avances, siguen existiendo desafíos a los que tienen que seguir haciendo frente los empleadores y otros interlocutores sociales. Creemos que los interlocutores sociales de Camboya se beneficiarán del apoyo técnico y de los conocimientos especializados de la OIT. Por la presente, solicitamos a la OIT que preste y aumente su apoyo técnico a los empleadores y a otros interlocutores sociales de Camboya, con vistas a reforzar y mejorar el estado de las relaciones laborales y la sostenibilidad de las empresas en Camboya. El apoyo técnico debería tener como objetivo mejorar el conocimiento y la comprensión, no solo de los derechos, sino también de las obligaciones jurídicas de los interlocutores sociales en relación con la libertad sindical, la negociación colectiva y la sostenibilidad de las empresas.

Miembro trabajador, Camboya - Soy el secretario general de la Confederación de Sindicatos de Camboya e intervendré sobre las diversas cuestiones destacadas por la Comisión de Expertos, como el caso de los asesinatos de sindicalistas, los cargos penales en relación con la manifestación de enero de 2014 contra sindicalistas por llevar a cabo una acción sindical pacífica, la aplicación de la legislación sindical para los funcionarios y los docentes del sector público, los trabajadores domésticos y los trabajadores de la economía informal, el registro sindical y la misión de contactos directos de la OIT en 2022.

En cuanto al caso de los asesinatos de sindicalistas, permítanme reconocer los compromisos asumidos por el Gobierno de Camboya, en particular tras participar en la discusión durante la reunión de la NCRILC, el 28 de mayo de 2024. Reconocemos los esfuerzos del Gobierno y entendemos todas las dificultades, desafíos y complejidades de los casos. Sin embargo, compartimos la opinión de la Comisión de Expertos de que es necesario investigar y concluir estos casos.

En cuanto a la aclaración sobre la conclusión del caso contra los seis sindicalistas en relación con los incidentes de enero de 2014, hemos tenido conocimiento de que el Gobierno ha proporcionado asistencia jurídica a dichos sindicalistas. Alentamos a que este trato se aplique a todos los casos relacionados con sindicalistas.

En cuanto a la protección de los derechos de los sindicalistas a participar en acciones colectivas pacíficas, dado que estos derechos no son absolutos, el Gobierno debería brindar orientaciones claras y una diferenciación sobre el ejercicio legítimo de la acción sindical para evitar la confusión entre la acción colectiva lícita y los actos delictivos. Las autoridades competentes deberían tener una idea clara de sus funciones en relación con las acciones colectivas legítimas y los actos delictivos para garantizar que los sindicalistas puedan participar en acciones colectivas pacíficas sin temor a represalias. Si bien valoramos los esfuerzos del Gobierno para formar a los agentes de policía sobre el derecho de huelga y manifestación pacífica desde 2020, instamos al Gobierno a acelerar el desarrollo de directrices sobre la gestión de las huelgas y manifestaciones pacíficas también para los agentes de policía.

Agradecemos asimismo al Gobierno de Camboya que haya proporcionado asistencia jurídica en los casos judiciales pendientes en los que estaban implicados sindicalistas, aunque estos casos no remitían al ejercicio de derechos sindicales, sino más bien a la comisión de actos delictivos. En consecuencia, instamos al Ministerio de Trabajo, a los trabajadores, a todos los que están implicados en la formación y al Ministerio de Justicia a que persistan en sus esfuerzos de colaboración para proporcionar asistencia jurídica en todos los casos sindicales pendientes ante los tribunales. Es imperativo que el Gobierno y los empleadores respeten y protejan los derechos de los sindicalistas a participar en acciones colectivas sin enfrentarse a la violencia, la intimidación, la detención o la privación de libertad. La defensa de estos derechos es esencial para promover un entorno laboral justo y equitativo, que respete la dignidad de todos los trabajadores y sirva de piedra angular para promover unas relaciones laborales armoniosas.

Tomamos nota de los progresos realizados por el Gobierno en la aplicación de la Ley de Sindicatos. Tomamos nota igualmente de la aclaración del Gobierno de que los funcionarios y los docentes del sector público también pueden ejercer sus derechos en virtud de una legislación diferente, incluida la LANGO.

Valoramos las enmiendas a la Ley de Sindicatos en 2020, en las que nosotros, como parte de los mandantes tripartitos, participamos activamente en el proceso de balance de las aportaciones durante los procesos consultivos tripartitos. Esperamos una aplicación más efectiva de dicha ley a través de la impartición de talleres sobre registro sindical. Esto contribuirá a una mayor sensibilización y comprensión sobre los procedimientos de registro, garantizando que todas las partes interesadas puedan ejercer efectivamente sus derechos de libertad sindical.

Reconocemos los esfuerzos y los logros alcanzados por el Gobierno de Camboya en la aplicación de las recomendaciones formuladas por la misión de contactos directos en 2022 en defensa de la libertad sindical. También tomamos nota de los desafíos que requieren que todas las partes implicadas trabajen juntas para abordarlos.

También felicitamos al Gobierno por el reciente inicio de la sexta fase del Programa de Trabajo Decente por País de 2024 a 2028, que es el resultado de un continuo diálogo constructivo entre todas las partes interesadas en Camboya.

En conclusión, al reflexionar sobre los avances y los desafíos actuales relacionados con los derechos sindicales en Camboya, es evidente que el diálogo es muy importante. Los sindicatos se comprometen a entablar un diálogo constructivo y a emprender acciones con el Gobierno y los demás interlocutores sociales. Estamos decididos a promover los principios de la libertad sindical.

Miembro gubernamental, Bélgica - Hablando en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania**, países candidatos, e **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en la elaboración y el fomento de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

La Unión Europea y sus Estados miembros son asociados comprometidos con el desarrollo de Camboya, en particular a través de la iniciativa «Todo menos armas» (TMA) del sistema de preferencias arancelarias generalizadas de la Unión Europea, que concede acceso

libre de aranceles y cuotas al mercado de la Unión Europea, lo que ha contribuido al crecimiento sostenido y la creación de empleo en las últimas décadas.

Los beneficios comerciales concedidos en virtud de la iniciativa TMA están sujetos a la condición de que Camboya respete los principios internacionales fundamentales, consagrados en los principales convenios y convenciones de la OIT y de las Naciones Unidas. Debido a las violaciones graves y sistemáticas de los derechos humanos, especialmente del derecho a la participación política y las libertades fundamentales, este trato preferencial está suspendido parcialmente desde agosto de 2020.

Lamentamos profundamente que las autoridades camboyanas no hayan presentado este año una memoria sobre la aplicación del Convenio o sobre los progresos realizados con respecto a las recomendaciones de la misión de contactos directos. La información que las autoridades han presentado por escrito recientemente solo aborda algunas de las principales preocupaciones, y no refleja la realidad sobre el terreno.

Tomamos nota con profunda preocupación de las últimas alegaciones de violaciones graves de las libertades civiles básicas, por ejemplo, actos violentos, intimidación, detención y encarcelamiento de sindicalistas, y solicitamos a Camboya que informe sobre estas cuestiones. Instamos a las autoridades a que pongan fin a los encarcelamientos, las detenciones y los enjuiciamientos arbitrarios a los que se somete a los sindicalistas y a que pongan en libertad inmediatamente a las personas a las que se ha detenido por llevar a cabo actividades sindicales legítimas.

El hecho de impartir formación periódica a las fuerzas policiales en relación con las acciones colectivas y de protesta sigue siendo crucial para garantizar que no se repriman las acciones colectivas pacíficas y evitar el uso excesivo de la violencia. Tomamos nota de la solicitud de Camboya de asistencia técnica por parte de la OIT para profundizar y ampliar dicha formación. Pedimos a las autoridades que informen sobre los próximos pasos a este respecto.

Asimismo, lamentamos profundamente la falta de información sobre asuntos graves que llevan mucho tiempo pendientes, como las investigaciones sobre los asesinatos de dirigentes sindicales en 2004 y 2007. En este sentido, instamos a las autoridades a que agilicen el proceso de investigación y lleven ante la justicia a los autores e instigadores de estos delitos.

En cuanto a los sindicalistas que siguen enfrentándose a acusaciones penales en relación con las manifestaciones de enero de 2014, instamos a las autoridades camboyanas a que examinen la lista de casos pendientes con los sindicatos afectados y que proporcionen información detallada sobre los casos de enjuiciamiento penal.

Cabe lamentar especialmente también la persistencia de obstáculos jurídicos y prácticos a la libertad sindical. Instamos a las autoridades de Camboya a que modifiquen la legislación, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que los funcionarios, incluidos los docentes del sector público, los trabajadores domésticos y los trabajadores de la economía informal tengan garantizados los derechos que les confiere el Convenio. Animamos a las autoridades a que aborden rápidamente los numerosos obstáculos que dificultan el registro de sindicatos.

Además, nos hacemos eco de la solicitud de la Comisión de Expertos a las autoridades camboyanas para que modifiquen, en consulta con los interlocutores sociales, los artículos pertinentes de la Ley de Sindicatos y la Ley del Trabajo en relación con la auditoría financiera y el mantenimiento del registro, el derecho a elegir libremente a los representantes, el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y la disolución de las organizaciones representativas. Reiteramos la importancia de sostener un amplio diálogo

tripartito sobre la legalidad del ejercicio de la acción sindical con vistas a revisar la normativa vigente.

Subrayamos la necesidad de garantizar mecanismos de resolución de conflictos eficaces e independientes, como el Consejo de Arbitraje, como salvaguardia contra la impunidad y como medio para proteger los derechos de los trabajadores en los conflictos laborales.

Por último, pero no por ello menos importante, animamos encarecidamente a las autoridades camboyanas a poner en práctica todas las recomendaciones fruto de la misión de contactos directos de la OIT de 2022 y las de los órganos de control de la OIT con objeto de poner fin a las infracciones a los derechos laborales y emprender un camino constructivo de reformas. Así, esperamos que las autoridades logren avanzar, en plena consulta con los interlocutores sociales y con el apoyo de la OIT, en la elaboración de la hoja de ruta para definir las áreas que requieren medidas urgentes con plazos y resultados finales claros.

La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán de cerca la situación en Camboya.

Miembro gubernamental, Indonesia - Hablando en nombre de los **Estados miembros de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN)**. La ASEAN elogia el compromiso inquebrantable y la implicación activa de Camboya con los mecanismos de control de la OIT, en particular con la aplicación del Convenio.

Reconocemos y elogiamos los importantes progresos realizados por Camboya hasta la fecha, mediante amplias consultas tripartitas, para mejorar su marco jurídico y garantizar la aplicación efectiva de la legislación pertinente, en particular la Ley del Trabajo y la Ley de Sindicatos. Las modificaciones simplifican el proceso de registro de sindicatos y eliminan la obligación de estos de presentar un informe financiero al Gobierno. Estos avances esenciales han permitido aumentar el número de sindicatos registrados, aproximadamente en un 74 por ciento de 2016 a 2024. Además, se ha fomentado una mayor madurez entre los interlocutores sociales, lo que hace que lleven a cabo sus actividades con más profesionalidad. Estos logros ponen de relieve el firme compromiso de Camboya de fomentar un entorno propicio al ejercicio de la libertad sindical, reflejo de unas relaciones laborales armoniosas en el Reino.

La ASEAN valora los esfuerzos de Camboya por promover la libertad sindical mediante su mecanismo de recepción de quejas sobre cuestiones laborales de los trabajadores y los empleadores, a través de diversos canales como Telegram, Facebook, una línea de atención telefónica accesible las 24 horas y la ampliación del horario laboral de los funcionarios públicos adscritos a la administración del trabajo hasta las 22.30 horas de lunes a domingo.

La ASEAN considera el tripartismo en Camboya como una buena práctica para mejorar las relaciones laborales y la participación activa en el diálogo social. La iniciativa de Camboya con ocasión del Primero de Mayo consistente en que su Gobierno aceptara recibir comentarios para debatir y abordar todas las cuestiones laborales, incluida la libertad sindical y los derechos laborales conexos, puede considerarse un mecanismo concreto para fomentar el diálogo social y la colaboración tripartita. Animamos al Gobierno de Camboya y sus interlocutores sociales a continuar este proceso de diálogo para seguir promoviendo la libertad sindical.

La ASEAN toma nota de los logros realizados por Camboya desde 1999 en la promoción del Estado de derecho y el cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de los convenios de la OIT ratificados, en particular la libertad sindical y los derechos laborales conexos. Camboya ha demostrado que no ha habido ningún caso en el que se detuviera a sindicalistas únicamente por ejercer sus actividades sindicales, sino que las autoridades

competentes tramitaron las acusaciones penales mediante procedimientos judiciales contra personas que habían cometido actos delictivos.

La ASEAN elogia a Camboya por desempeñar un papel destacado en la colaboración con las partes interesadas con vistas a la ejecución de proyectos clave de la OIT, como «Mejores Fábricas para Camboya», el Programa de Trabajo Decente por País y la iniciativa «Global Deal».

A la luz de los progresos mencionados en lo relativo a la aplicación del Convenio, la ASEAN hace un llamamiento a la OIT y a todos los asociados internacionales para que apoyen a Camboya y se comprometan con el país a seguir fomentando un entorno propicio al ejercicio de la libertad sindical y a enriquecer unas relaciones laborales armoniosas.

Miembro gubernamental, Cuba - Agradecemos al Gobierno de Camboya por la presentación de informaciones adicionales y tomamos nota de que el Gobierno expresa la voluntad de continuar avanzando en el diálogo social tripartito en el país y en el trabajo con la OIT; dicha información y argumentos muestran la voluntad del Gobierno de honrar los compromisos asumidos en el seno de esta Organización.

Reiteramos que debe primar los mecanismos de cooperación y de trabajo conjunto, en lugar de los mecanismos de coacción. En el análisis de cualquier caso todos debemos privilegiar la vía de las negociaciones, el diálogo respetuoso, la asistencia y la cooperación. Las medidas tomadas en contra de las voluntades de los Gobiernos, lejos de fomentar el diálogo y la cooperación, atizan la confrontación. Finalizo reafirmando la importancia del apego al diálogo tripartito y la búsqueda de consenso, ambos como principios fundamentales de esta Organización.

Miembro trabajadora, Francia - Hablo en nombre de los trabajadores franceses y me acompañan en esta declaración los trabajadores australianos. Hasta la fecha, no se ha tomado ninguna medida para responder a las preocupaciones de la misión de contactos directos de 2022 en relación con la práctica sistemática del Ministerio de Trabajo de clasificar de manera errónea los conflictos colectivos. En efecto, hemos observado una tendencia a clasificar erróneamente los conflictos laborales para evitar el recurso al Consejo de Arbitraje. Esta práctica es muy preocupante para los trabajadores y los sindicatos.

Si nos remitimos a las estadísticas oficiales, observamos que los conflictos colectivos están muy subestimados. Para 2023, estas estadísticas muestran un notable aumento de los casos individuales canalizados al Ministerio de Trabajo, y una caída de los casos transferidos al Consejo de Arbitraje del 80 por ciento en comparación con el pico de 2019, y del 58 por ciento en comparación con 2022.

Desde 2021, no se ha promulgado ningún subdecreto para hacer cumplir el mandato ampliado del Consejo de Arbitraje sobre conflictos laborales individuales, lo que ha provocado la falta de una solución para abordar el problema del creciente número de casos de violaciones de la libertad sindical que han sido objeto de una clasificación errónea.

También hay que señalar que la libertad sindical no puede ejercerse plenamente, debido a la práctica habitual de no reintegrar a los sindicalistas, ya que el sindicato se disuelve antes de obtener su registro. Por ejemplo, mientras se registraba un sindicato en el Ministerio de Trabajo, el presidente del sindicato fue despedido y 15 dirigentes y miembros de este sindicato se vieron obligados a dimitir. El Ministerio de Trabajo no trató este caso como uno de discriminación antisindical y no lo sometió a arbitraje.

El acceso a un mecanismo de arbitraje de conflictos laborales independiente, eficaz, accesible y que goce de la confianza de los interlocutores sociales es esencial para garantizar el respeto de los derechos establecidos en el Convenio y la ausencia de impunidad.

Para concluir, quisiera recordar tres de las recomendaciones y preocupaciones de la misión de contactos directos de 2022:

- en primer lugar, los despidos improcedentes deben remitirse sin demora al Consejo de Arbitraje;
- en segundo lugar, cualquier cambio en el funcionamiento del Consejo de Arbitraje previsto por el Gobierno, solo debe producirse tras una consulta plena y significativa con todas las partes y todos los actores interesados, y
- por último, en tercer lugar, deben tomarse medidas urgentes para contratar y formar a nuevos árbitros, y las confederaciones y federaciones sindicales deben poder representar a sus miembros sin tener que obtener la aprobación previa del MLVT.

Pedimos al Gobierno de Camboya que aplique, con carácter prioritario, las recomendaciones de la misión de contactos directos.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza apoya la declaración de la Unión Europea y desea señalar lo siguiente. Suiza está profundamente preocupada por las observaciones de la Confederación Sindical Internacional sobre el clima represivo respecto de los sindicalistas en Camboya. Los actos de violencia y de represión policial, los arrestos y las detenciones arbitrarias de representantes sindicales constituyen graves violaciones de los derechos fundamentales reconocidos en el Convenio.

Suiza condena estos actos y recuerda que los trabajadores deben poder ejercer plenamente sus derechos a la libertad sindical y de expresión, sin que su integridad física o psíquica se vea afectada. Hace un llamamiento al Gobierno de Camboya para que lleve a cabo investigaciones independientes sobre los actos antisindicales e inicie procedimientos judiciales contra sus autores.

Son igualmente preocupantes los numerosos obstáculos legislativos, jurídicos y prácticos a los que se enfrentan los trabajadores para constituir, registrar o afiliarse a sindicatos. Estos obstáculos restringen gravemente el ejercicio pleno y cabal de la libertad sindical. A este respecto, el Gobierno suizo hace un llamamiento al Gobierno de Camboya para que adapte su legislación de conformidad con el Convenio y garantice, en consulta con los interlocutores sociales, su aplicación efectiva. Se trata de garantizar, en la ley y en la práctica, el disfrute efectivo de la libertad sindical.

Suiza lamenta asimismo la falta de información proporcionada por el Gobierno de Camboya sobre la aplicación del Convenio, en particular sobre las medidas adoptadas en respuesta a las recomendaciones de la misión de contactos directos que tuvo lugar en 2022. Esta falta de comunicación, unida a las numerosas observaciones y reiteradas solicitudes directas de la Comisión de Expertos, ha dado lugar a que este caso se discuta hoy ante la Comisión por octava vez en los últimos quince años.

A la vista de las observaciones anteriores, y con el fin de restablecer un clima de confianza entre el Gobierno y los interlocutores sociales de Camboya, Suiza alienta urgentemente al Gobierno de Camboya a que adopte todas las medidas necesarias para crear un entorno propicio al diálogo social constructivo y a la libertad sindical.

Miembro empleadora, Indonesia - Me complace hablar en nombre de la Asociación de Empleadores de Indonesia (APINDO). La libertad sindical es una vía esencial para mejorar las condiciones de trabajo, establecer la paz laboral y mantener el progreso. Nos unimos a Camboya en la reafirmación de la adhesión y el apoyo a los convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Consideramos que Camboya ha expuesto información y hechos importantes sobre los constantes progresos realizados en lo que respecta a las condiciones de trabajo y al bienestar de los trabajadores en Camboya. Consideramos que Camboya ha establecido un caso sólido y convincente sobre su cumplimiento del Convenio, al tiempo que proporciona información contextual valiosa y hechos sobre el caso, y subrayando el punto importante de que los análisis de la aplicación de cómo se aplican los convenios deben tomar en consideración las diferentes realidades nacionales y sus sistemas jurídicos. Dado que los incidentes específicos planteados en el informe ocurrieron hace veinte años, somos comprensivos respecto del desafío al que se enfrenta Camboya en relación con la investigación de los casos. Elogiamos el compromiso del Gobierno de seguir proporcionando información actualizada a la OIT. Deseamos añadir y destacar el valor y la eficacia de los sistemas nacionales de los Estados Miembros para abordar importantes cuestiones de interés. El sistema que hemos establecido para nosotros, incluidos los sistemas de diálogo social, ya sean formales o informales, tripartitos o bipartitos o sensibles al contexto, ayudan a promover el consenso, a construir mejores relaciones laborales y a avanzar en la paz laboral, lo que en última instancia beneficia a los trabajadores, a los empleadores y al desarrollo económico y social de nuestros países.

Miembro trabajadora, Japón - La misión de contactos directos de la OIT en Camboya en 2022 observó que seguían existiendo obstáculos prácticos en el registro y la certificación de los sindicatos para obtener el certificado de reconocimiento de representatividad en Camboya, y que debían abordarse rápidamente. La misión también recomendó formas de mejorar la transparencia del proceso y demostrar la coherencia de la aplicación.

El Gobierno ha informado a esta Comisión del aumento del número de sindicatos registrados y de la simplificación del procedimiento de registro. En la práctica, muchos sindicatos se enfrentan a numerosos obstáculos prácticos. La aprobación sigue estando sujeta al poder discrecional de las autoridades laborales. Treinta y tres solicitudes de registro de sindicatos presentadas desde 2018 siguen pendientes ante el Ministerio de Trabajo por errores triviales cometidos en las solicitudes o por falta de documentos. Entre ellos, 20 dirigentes de seis sindicatos del sector de la confección habían sido despedidos por el empleador, mientras estaban pendientes sus registros presentados entre 2019 y 2020. La administración no ha adoptado ninguna medida para su reincorporación.

En otro caso, el Ministerio lleva retrasando el registro de dos sindicatos desde 2019 con el argumento de que se ha suspendido el contrato de trabajo de uno de sus dirigentes, a pesar de que es aceptable según el propio estatuto del sindicato y no está prohibido por la Ley de Sindicatos.

Otra federación solicitó, a principios de este año, la certificación del reconocimiento de representatividad en dos fábricas. Entretanto, la empresa cambió el nombre en el contexto del registro de empresas y anuló la solicitud del sindicato.

Los trabajadores instan al Gobierno a que registre los sindicatos y certifique el reconocimiento de representatividad de forma rápida, justa y equitativa, con arreglo a las recomendaciones señaladas de la misión de contactos directos de la OIT y a la legislación laboral del país.

Miembro empleador, Filipinas - Hablo en nombre de la Confederación de Empleadores de Filipinas. Consideramos que Camboya ha proporcionado una valiosa información y hechos relativos a los progresos en las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores que se han logrado en el país en relación con su aplicación del Convenio.

Consideramos que Camboya ha avanzado en la dirección correcta con respecto a la aplicación del Convenio. Ha tomado medidas de forma continuada para investigar y procesar judicialmente los casos enumerados de asesinatos de sindicalistas. A pesar de los desafíos que plantea la investigación de uno de los casos que ocurrió hace casi dos décadas, Camboya sigue adelante con la investigación, lo que consideramos un indicio del compromiso de Camboya de dar cumplimiento a sus obligaciones en virtud del Convenio.

Los planteamientos del Gobierno para crear trabajo decente y cumplir sus compromisos en materia de libertad sindical en el país, son especialmente encomiables. Consideramos que el Gobierno ha establecido y ha participado activamente en una gran diversidad de mecanismos de diálogo social con los sindicatos, los empleadores y con la OIT, incluido el proyecto de la OIT «Mejores Fábricas para Camboya», para abordar los problemas y los desafíos a los que se enfrenta. Creemos que el enfoque inclusivo y los mecanismos de diálogo social establecidos proporcionarán numerosos y valiosos beneficios a Camboya, a medida que siga abordando los problemas y los desafíos expuestos en el informe.

Por último, la información y la comprensión por parte de los mandantes tripartitos son esenciales para la aplicación efectiva del Convenio. En este sentido, coincidimos con los llamamientos del miembro empleador de Camboya para que la OIT aumente su apoyo técnico a los empleadores y demás interlocutores sociales de Camboya con el fin de reforzar las relaciones laborales y la sostenibilidad de las empresas en el país.

Miembro trabajadora, Suiza - La Comisión de Expertos ha expresado con razón su profunda preocupación por la detención y persecución de sindicalistas en Camboya.

Un ejemplo típico reciente es el del Sr. Chan, que fue detenido el 14 de febrero de 2024 en su lugar de trabajo, una fábrica de calzado, y acusado de «conspiración para cometer robo» por un incidente que ocurrió hace mucho tiempo, denunciado por su empleador. El Sr. Chan fue elegido presidente de su sindicato en la mencionada fábrica un mes antes de la detención. Primero, la dirección de la fábrica intentó desanimarlo. Tras fracasar en su intento de disuadirlo de crear un sindicato en el lugar de trabajo, el Sr. Chan recibió la amenaza, a través de un compañero, de que, si continuaba con su labor sindical y no cooperaba con la dirección, acabaría teniendo problemas. El Sr. Chan ha permanecido en prisión preventiva durante tres meses, hasta hoy.

En el ámbito sindical nacional, el Sr. Morm Rithy, presidente de la Federación de Trabajadores del Sector del Turismo y los Servicios de Camboya y vicepresidente de la CLC, fue detenido en la sede del sindicato el 7 de mayo de 2024, tras una sentencia dictada por el tribunal ese mismo día en su ausencia. Ingresó inmediatamente en prisión por incitación y «desacreditación de una decisión judicial». Fue condenado a dieciocho meses de prisión por criticar públicamente, hace dos años, los despidos improcedentes, las detenciones y las prácticas de discriminación antisindical contra los dirigentes sindicales de una empresa de casinos, y declarar abiertamente en un post de su página de Facebook Live que había «perdido la fe en la decisión del tribunal». La detención y condena del Sr. Rithy no parece una coincidencia, dado que había presentado una denuncia recientemente contra el mismo grupo de casinos.

Estos son solo dos ejemplos que ilustran las graves amenazas de intimidación y acoso a las que se enfrentan los defensores de los derechos laborales en un entorno en el que se obstaculizan las libertades civiles y la independencia judicial.

Además, los trabajadores denuncian casos de amenazas de despido por el mero hecho de acercarse a los organizadores sindicales en sus lugares de trabajo o por participar libremente en las actividades de los sindicatos. Habida cuenta de la pobreza y el elevado endeudamiento de las familias de muchos trabajadores en Camboya, la posibilidad de perder su empleo representa una grave amenaza para sus hogares.

Hacemos un llamamiento urgente al Gobierno camboyano para que tome todas las medidas necesarias con miras a garantizar que se ponga en libertad inmediatamente a todos los sindicalistas detenidos por llevar a cabo actividades sindicales legítimas, y que los trabajadores puedan ejercer plenamente sus derechos, de conformidad con el Convenio.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - Nuestro país sigue profundamente preocupado por las continuas noticias relativas a los actos de violencia perpetrados contra sindicalistas y por la impunidad de que gozan los autores, así como por la privación de libertad, la detención y la condena arbitrarias de sindicalistas por ejercer sus derechos a la libertad sindical y la reunión pacífica.

Nos preocupa especialmente la decisión del Tribunal Supremo de Camboya, de 3 de mayo de 2024, de mantener la condena de la Sra. Chhim Sithar, presidenta del Sindicato de Apoyo a los Derechos Laborales de Empleados Jemeres de Nagaworld (LRSU), condenada junto con otros ocho miembros del sindicato, tras participar en una huelga pacífica en 2021.

Pedimos la puesta en libertad inmediata de la Sra. Chhim Sithar e instamos al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para poner fin al encarcelamiento, la detención y el enjuiciamiento arbitrarios de sindicalistas por llevar a cabo actividades sindicales legítimas.

Asimismo, instamos al Gobierno de Camboya a que tome todas las medidas necesarias para abordar las cuestiones pendientes desde hace tiempo y aplicar plenamente las recomendaciones de la misión de contactos directos de 2022, entre ellas:

- abordar los obstáculos prácticos a la constitución, el funcionamiento y el registro de los sindicatos, mediante un procedimiento sencillo, objetivo y transparente;
- revisar los artículos 17 y 27 de la Ley de Sindicatos, de modo que las auditorías de los estados financieros y los informes de actividad solo se exijan cuando haya motivos fundados para pensar que una organización ha cometido una irregularidad, y
- derogar el párrafo 2 del artículo 28 y garantizar que las organizaciones de trabajadores o empleadores solo se disuelvan de conformidad con sus estatutos o por sentencia judicial.

Reiteramos la recomendación de los órganos de control según la cual el Gobierno debe revisar la normativa vigente y su aplicación en la práctica, y adoptar las medidas necesarias para garantizar que dicha normativa promueva, respete y haga efectivos los derechos laborales reconocidos a escala internacional, y en particular los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Subrayamos la importancia de la independencia de los mecanismos de resolución de conflictos, así como del papel del Consejo de Arbitraje. En ese sentido, tomamos nota de las conclusiones de la misión de contactos directos sobre la clasificación errónea de los conflictos que se presentan ante el Consejo de Arbitraje, lo que impide que se atiendan algunas quejas, como la clasificación del despido de un dirigente sindical como conflicto individual, y de la

recomendación de la misión de contactos directos de que los despidos de dirigentes sindicales anteriores o posteriores al registro del sindicato se consideren conflicto colectivo.

Animamos al Gobierno a colaborar estrechamente con los interlocutores sociales para definir áreas en las que es preciso tomar medidas urgentes a raíz de las recomendaciones de la misión de contactos directos y de los órganos de control de la OIT, con plazos y resultados finales claros, para garantizar la rendición de cuentas y la transparencia.

Los Estados Unidos mantienen su compromiso de colaborar con el Gobierno para promover los derechos de los trabajadores en Camboya.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Agradezco al representante del Gobierno de Camboya la detallada información que ha aportado. Asimismo, hemos leído atentamente el Informe de la Comisión de Expertos, así como la información adicional del Gobierno.

A lo largo de los años, el Gobierno camboyano ha cooperado y se ha comunicado con la OIT y sus órganos de control, mostrando una actitud positiva y desempeñando un papel constructivo. Valoramos sus esfuerzos. Tomamos nota de que Camboya ha modificado la Ley de Sindicatos, con el apoyo técnico de la OIT y tras amplias consultas, simplificando los procedimientos de registro y protegiendo mejor los intereses y derechos de los trabajadores. El Ministerio ha adoptado una serie de medidas para reforzar el mecanismo de resolución de conflictos.

En ningún Estado de derecho se permite que nadie ni ningún derecho esté por encima de la ley. En la Constitución de Camboya se garantizan explícitamente los derechos civiles, incluida la libertad sindical, y se reconoce el derecho de los ciudadanos a constituir sindicatos y afiliarse a ellos. Al mismo tiempo, se establece que estos derechos se ejercerán sin vulnerar los derechos legítimos de los demás.

El Gobierno camboyano ha cumplido con seriedad sus obligaciones y ha velado porque sus prácticas en todos los ámbitos se ajusten a las disposiciones de los convenios. Tomamos nota de que el Gobierno espera que la OIT siga prestándole asistencia técnica.

El propósito de los órganos de control de la OIT es asistir a sus Estados Miembros en el cumplimiento de sus obligaciones internacionales. Esperamos que esta Comisión preste atención a la información fidedigna proporcionada por el Gobierno, considere este caso de manera objetiva e imparcial, y llegue a una conclusión positiva y constructiva con el propósito de promover un mejor cumplimiento de las obligaciones.

Animamos a la Oficina de la OIT a intensificar la comunicación y los intercambios con el Gobierno de Camboya, a proporcionarle más asistencia técnica y a ayudarle a aplicar mejor el Convenio, con el fin de proteger los intereses de los trabajadores y promover el desarrollo económico y social.

Miembro gubernamental, Australia - El Gobierno de Australia está firmemente comprometido con el sistema multilateral y con la OIT como único organismo tripartito especializado de las Naciones Unidas que reúne a Gobiernos, empleadores y trabajadores de todo el mundo.

Agradecemos a la Comisión de Expertos su informe de 2024. Aunque tomamos nota con preocupación de las alegaciones de incumplimiento del Convenio, Australia acoge favorablemente la cooperación en curso sobre estas cuestiones con el Gobierno del Reino de Camboya.

Australia trabaja en asociación con Camboya, a través de nuestro programa de desarrollo, para proporcionar apoyo práctico con miras a promover los derechos sindicales y de los trabajadores en Camboya. Por ejemplo, apoyamos el programa «Mejores Trabajos» para Camboya, de la OIT/Care International, que se centra específicamente en la lucha contra la violencia de género y en los trabajadores de las fábricas a través de ActionAid, para facilitar el programa de trabajo decente.

En nuestra declaración ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (10 de octubre de 2023), pedimos a Camboya que pusiera en libertad a los defensores de los derechos humanos y a los dirigentes sindicales detenidos, y que retirara los cargos contra ellos. Durante el cuarto ciclo de Examen Periódico Universal de Camboya, el 8 de mayo de 2024, expresamos nuestra preocupación por las restricciones al espacio cívico y a la libertad de expresión, asociación y reunión.

Seguimos animando a Camboya a que garantice que las leyes y su aplicación se ajusten a las obligaciones internacionales, entre otras cosas, revisando la LANGO y la Ley de Sindicatos.

Solicitamos a las autoridades de Camboya que tomen las medidas necesarias para abordar las preocupaciones planteadas en este caso y garantizar que se respeten y apliquen los derechos fundamentales de la libertad sindical y el derecho de sindicación en virtud de las obligaciones del Convenio.

Observador, IndustriALL Global Union (IndustriALL) - Mi organización representa a nueve sindicatos sectoriales, incluidas las industrias textil y de la confección, en Camboya. Todavía existen obstáculos para el ejercicio del derecho a afiliarse libremente a un sindicato en el país.

Sigue siendo generalizado y sistemático el uso de contratos de duración determinada con fines antisindicales. No se aplican las disposiciones de la legislación laboral sobre la conversión de contratos de duración determinada en contratos indefinidos o contratos de duración no determinada, tras dos renovaciones en un plazo de cuatro años, en virtud del Decreto núm. 50. La no renovación de los contratos de duración determinada sigue siendo el medio más conveniente para despedir a los sindicalistas y dismantelar los sindicatos.

Los datos recogidos este año de 11 federaciones sindicales de diversos sectores muestran que al menos 49 fábricas que emplean a 34 000 trabajadores no aplicaron la conversión de los contratos de corta duración en contratos indefinidos. Además, 630 responsables sindicales elegidos con contratos de duración determinada no volvieron a ser contratados, tras haber constituido un sindicato.

Con los contratos de corta duración, muchos trabajadores no reciben primas de antigüedad, ni se benefician de la aplicación de la normativa sobre salario mínimo, y corren mayor riesgo de discriminación, acoso y despido si se afilian a un sindicato. También sufren discriminación por embarazo, denegación de prestaciones por maternidad y por licencia de enfermedad, y a menudo son despedidos por negarse a hacer horas extraordinarias. El uso generalizado de contratos de corta duración en las fábricas agrava la dificultad de la sindicación.

Esperamos que el Gobierno de Camboya atienda las observaciones de la Comisión de Expertos relativas a los numerosos obstáculos a los procesos de registro y certificación de sindicatos, y a las amenazas y acoso contra los sindicalistas.

Mientras tanto, desde fuera del país se está haciendo un gran esfuerzo para apoyar el desarrollo del progreso económico y social del país.

Como nota positiva, deseo compartir con la Comisión que IndustriALL y las marcas internacionales están firmando acuerdos jurídicamente vinculantes que apoyan la negociación colectiva y las mejoras salariales en la industria textil y de la confección en Camboya. Las principales marcas de ropa e IndustriALL están firmando estos acuerdos vinculantes pioneros para apoyar la negociación colectiva de los salarios de los trabajadores de la confección en Camboya.

Se trata de un gran paso adelante, resultado de un proceso de colaboración con las marcas, los empleadores y los sindicatos de Camboya, que establece compromisos jurídicamente vinculantes para apoyar la negociación colectiva nacional. Las marcas internacionales se han comprometido jurídicamente a mantener su volumen de producción en Camboya y a proteger los costos laborales al tiempo que aumentan los precios de los productos.

Los empleadores y los sindicatos han venido negociando un modelo de acuerdo para abordar mejoras en las relaciones laborales, los salarios y las condiciones de trabajo.

Pedimos al Gobierno de Camboya que adopte las medidas necesarias para garantizar el pleno respeto de la libertad sindical, en consonancia con las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - Hablo en nombre de la UITA, con afiliados en 126 países y que representa a más de 10 millones de trabajadores, para denunciar el encarcelamiento continuado de la Sra. Chhim Sithar, presidenta de nuestro sindicato afiliado, el LRSU. En mayo de 2023, un tribunal la condenó a dos años de prisión. A otras cinco personas se les impusieron penas de año y medio, y a tres se les impuso una condena condicional de un año de prisión. Su encarcelamiento, junto con los cargos judiciales contra otros dirigentes sindicales, es uno de los últimos esfuerzos realizados en una década para acabar con el sindicato en el hotel-casino.

Su encarcelamiento ha sido denunciado por casi todas las comisiones del sistema de control de la OIT. Este año, la Comisión de Expertos, refiriéndose a este caso, «insta al Gobierno a garantizar que todos los sindicalistas detenidos por llevar a cabo una actividad sindical legítima sean puestos en libertad inmediatamente». En octubre de 2023, el Comité de Libertad Sindical también instó al Gobierno «a que libere de inmediato y sin condiciones a la Sra. Chhim Sithar, y a que facilite todas las decisiones judiciales relacionadas con las condenas de los dirigentes y afiliados del LRSU» y el año pasado, la Comisión de Expertos «expresó su profunda preocupación por la detención y el encarcelamiento de sindicalistas y otras personas por ejercer sus libertades civiles y expresar opiniones políticas distintas a las del Gobierno». Además, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y varios Gobiernos han pedido su liberación inmediata. Sin embargo, el Gobierno permanece impasible.

Así pues, la UITA no ha tenido más remedio que presentar quejas con arreglo a las Líneas Directrices de la OCDE contra los bancos de inversión que han adquirido bonos y acciones de la empresa matriz del hotel-casino. Y los bancos de inversión están preocupados. En la declaración resultante de la mediación con un banco, las partes acordaron que «los trabajadores deben poder ejercer el derecho a la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga, sin temor a represalias.» Además, «el encarcelamiento resultante de una huelga nunca es aceptable».

Los sindicatos, los Gobiernos, los inversores y las organizaciones de la sociedad civil están todos atentos, y esperamos que Camboya cambie de rumbo y vuelva a cumplir las normas internacionales en materia de libertad sindical. La UITA insta al Gobierno a liberar inmediatamente a la Sra. Chhim Sithar. El Gobierno también debe garantizar que los trabajadores del hotel-casino puedan organizarse y llevar a cabo sus actividades con plena libertad, sin injerencia alguna del Gobierno, ni represalias del empleador. Hay cuestiones urgentes en el hotel-casino que el sindicato desea abordar a través del proceso de negociación colectiva, incluida la demanda del sindicato de que más de 1 000 miembros del sindicato despedidos injustamente sean reintegrados en sus puestos de trabajo. Los trabajadores de Camboya merecen acceder libremente a su derecho de sindicación y de negociación colectiva. Instamos al Gobierno del Reino de Camboya a que garantice la protección de estos derechos.

Representante gubernamental - Mi delegación ha tomado debida nota de las opiniones y comentarios de los distinguidos delegados y oradores. Los constructivos comentarios y perspectivas compartidos en la Comisión serán transmitidos a Camboya para su seria consideración, con el objetivo de mejorar aún más el entorno para el ejercicio de la libertad sindical, aunque algunos de los comentarios no son de nuestro agrado.

Mi delegación desea asegurar que, en cumplimiento de nuestra obligación en virtud del Convenio, hemos colaborado estrechamente con nuestros interlocutores sociales para promover el ejercicio de la libertad sindical y mantener relaciones laborales armoniosas con el apoyo técnico de la OIT. Mi delegación desea reafirmar nuestro compromiso de continuar estos esfuerzos de colaboración. En cuanto a las cuestiones legislativas planteadas durante la discusión, mi delegación desea subrayar que el proceso de redacción se caracterizó por una serie de consultas tripartitas exhaustivas, que brindaron a los representantes de los empleadores y de los trabajadores amplias oportunidades de aportar sus contribuciones. Sus aportaciones fueron cuidadosamente consideradas y equilibradas para garantizar un enfoque justo. Les aseguramos que nuestros procesos son meticulosamente equilibrados y, en este sentido, no se ha señalado ningún problema o reto significativo.

De las observaciones y comentarios de algunos oradores se desprende que no hacían referencia a la última enmienda de nuestra Ley de Sindicatos. La preocupación estaba relacionada con la versión antigua de esta Ley, por lo que me gustaría pedir humildemente a nuestros oradores que están preocupados por la legislación relacionada con dicha ley que se refieran a la última versión de nuestra enmienda como referencia.

Para apoyar el diálogo en curso y abordar cualquier inquietud, hemos establecido múltiples plataformas en las que nuestros interlocutores sociales pueden expresar sus preocupaciones y participar en nuevas consultas, especialmente a través de la reunión trimestral con los sindicatos, que hasta ahora se ha llevado a cabo en dos ocasiones desde el inicio del nuevo Gobierno de la séptima legislatura de la Asamblea Nacional en septiembre de 2023. Otra prueba es la adopción de la Ley de Sindicatos en 2016 y su modificación en 2020. Los tres hitos se lograron mediante una amplia consulta tripartita enriquecida por los conocimientos de los expertos de la OIT. Estos cambios fueron fundamentales para simplificar y agilizar el procedimiento de registro de los sindicatos, lo que condujo a un aumento significativo del número de sindicatos registrados. En marzo de 2024, como se ha informado recientemente, tenemos registradas 6 317 organizaciones profesionales, 1 061 de las cuales se han registrado desde la enmienda de la Ley de Sindicatos en 2020. Cabe destacar que, desde la enmienda, la tasa de nuevos registros se ha mantenido estable, aunque con cierta progresión, con 228 nuevas organizaciones profesionales registradas en 2020, 262 nuevas organizaciones profesionales registradas en 2021, 268 nuevas organizaciones profesionales registradas en 2022 y 258 más registradas en 2023. Y solo de enero a marzo de 2024, se han

registrado otras 45 nuevas organizaciones profesionales. Esta estadística no solo demuestra un panorama robusto de organizaciones profesionales, sino que también subraya nuestro firme compromiso con la libertad sindical. Para responder a las preocupaciones de algunos sindicatos que aún pudieran quejarse de la dificultad del registro, mi delegación quisiera volver a solicitar, a través de la OIT, que se preste apoyo técnico al MLVT en la organización de cursos de desarrollo de capacidades sobre el proceso de registro para los sindicatos.

En cuanto al caso núm. 2318, comprendemos plenamente las preocupaciones relativas a la necesidad de concluir este caso de larga data, pero también quisiéramos instar a otras partes a que tengan en cuenta que el caso es un poco difícil para nosotros porque la víctima no cooperó con el nuevo proceso de investigación. La situación relativa al lugar del incidente ya ha cambiado y algunos testigos han desaparecido, otros han fallecido, otros se han trasladado a vivir a otros países y a otros tampoco se les ha podido encontrar. A pesar de este obstáculo, mantenemos nuestro compromiso de garantizar la justicia y la rendición de cuentas para las víctimas.

Con respecto al derecho de huelga, mi delegación desea reafirmar que Camboya defiende firmemente el derecho constitucional a la huelga, un compromiso que también se refleja en nuestra legislación nacional y en nuestra adhesión a los instrumentos internacionales. Sin embargo, es esencial reconocer que estos derechos no son absolutos y deben ejercerse dentro de los límites de los marcos jurídicos, garantizando que no comprometen la seguridad pública ni infringen los derechos de los demás. De hecho, estas condiciones se ajustan al principio del Convenio y otros instrumentos sobre derechos humanos de las Naciones Unidas.

En cuanto a la protección sindical, nos mantenemos firmes en que el principio de libertad sindical no ofrece un lugar para cometer actividades delictivas supuestamente bajo la apariencia del ejercicio de los derechos laborales. Nuestros procesos judiciales se rigen por los principios de las garantías procesales y la independencia, y las decisiones se basan también en pruebas. Apoyamos firmemente el hecho de que los sindicalistas no deben ser intimidados, detenidos o procesados por sus actividades lícitas, repito, por sus actividades lícitas. Sin embargo, no estamos convencidos de que deban tener derecho a la impunidad por sus actividades ilícitas. Ninguno de nosotros tiene autoridad para decidir sobre la legalidad o ilegalidad de la actividad sindical en ninguna jurisdicción. El tribunal tiene la facultad exclusiva de decidir en función del fondo del asunto y de la legislación vigente. En este sentido, las decisiones judiciales en Camboya no se basan en quiénes son los autores, sino en lo que han hecho. Esta postura está respaldada por el Comité de Libertad Sindical, que acordó que la adhesión a las disposiciones jurídicas es obligatoria. Además, el artículo 29 de la Declaración Universal de Derechos Humanos refuerza nuestra postura al afirmar que «En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática». Me gustaría volver a recalcar que ninguna persona ha sido detenida o condenada únicamente por participar en actividades sindicales. Todos los ciudadanos están sujetos a la ley por igual, y las acciones judiciales se basan únicamente en la naturaleza del delito, con independencia de la identidad o afiliación individual. El principio de responsabilidad es crucial para garantizar que los derechos sindicales no se malinterpreten y den lugar a la impunidad. Este principio debe mantenerse.

Este enfoque equilibrado pone de relieve la independencia de nuestros poderes ejecutivo, legislativo y judicial, y reafirma el compromiso del Gobierno de no intervenir en los procedimientos judiciales. Con estos méritos, Camboya sigue salvaguardando los derechos

sindicales legítimos, al tiempo que protege los derechos de los demás y mantiene el orden y la seguridad nacionales. Esto garantiza un entorno estable y justo en el que todas las partes puedan prosperar.

Con respecto al despliegue policial durante una huelga, nos gustaría aclarar que, al igual que en otros países, las fuerzas policiales tienen la responsabilidad de garantizar la seguridad y el orden público. En Camboya, las fuerzas policiales no toman ninguna medida si la huelga es pacífica, pero si la huelga se vuelve violenta bloqueando la vía pública y destruyendo propiedades públicas y privadas, es función de la policía hacer cumplir la ley para restablecer el orden social. Sin embargo, para abordar esta preocupación, nos gustaría reiterar nuestra firme petición a la OIT para que proporcione apoyo técnico al Gobierno en el establecimiento de directrices para las fuerzas policiales a la hora de gestionar huelgas y manifestaciones pacíficas.

En cuanto a la disolución de sindicatos, me gustaría aclarar que hasta ahora no se ha disuelto ningún sindicato, según nuestras estadísticas. La Ley de Sindicatos establece que un sindicato solo se disolverá cuando la empresa esté totalmente cerrada y todos los beneficios de los trabajadores estén totalmente aclarados. Al igual que la Ley del Trabajo, la Ley de Sindicatos establece que el sindicato en la empresa se establece para representar a los trabajadores a nivel de empresa. Por lo tanto, cuando ya no existe tal empresa, no es práctico exigir que el sindicato siga existiendo, porque no hay trabajador al que representar, no hay afiliado, no hay empleador. Es una cuestión de si queremos calidad o números en lo que respecta a los sindicatos. Creo que todo el mundo quiere calidad, no números. Así que no es práctico sugerir, exigir, pedir que el sindicato siga existiendo cuando la empresa está totalmente cerrada y se han liquidado todas las prestaciones de los trabajadores, de acuerdo con la legislación.

Sobre la cuestión de la manifestación pacífica de 2014, no sé cómo definir la palabra pacífica, cuando los trabajadores bloquean la carretera por la noche y destruyen la propiedad privada y pública. Así que quisiera sugerir a la Comisión que revise la expresión «manifestación pacífica» en relación con el incidente ocurrido a principios de 2014.

En cuanto a los funcionarios y los trabajadores domésticos, me gustaría subrayar que Camboya no ofrece una única vía para que los trabajadores formen un sindicato. Existen muchas vías. Aunque los funcionarios y los trabajadores domésticos no tienen derecho a crear o dirigir un sindicato en virtud de la Ley de Sindicatos, tienen derecho a formar una asociación en virtud de la legislación. Esto no va en contra del Convenio. Si hay alguna cláusula en el Convenio que establezca que el ejercicio del derecho a la libertad sindical debe hacerse bajo una única ley, entonces Camboya consideraría reescribir la Ley de Sindicatos para cumplir con ello. Pero si no existe tal requisito, tenemos que decidir si lo que queremos tener son sindicatos o libertad sindical. Si se quiere que haya sindicatos, los funcionarios y los trabajadores domésticos no pueden formar sindicatos. Pero si lo que queremos es que la libertad sindical se ejerza libremente en el país, no debería limitarse al marco de una única ley, siempre que la legislación contemple el derecho a ejercer la libertad de formar su propia asociación o sindicato.

Con respecto a las auditorías financieras, me gustaría destacar que la Ley de Sindicatos, desde su enmienda, ya no obliga a los sindicatos a presentar sus informes financieros al Gobierno y la auditoría financiera solo puede ser solicitada por sus miembros o por sus donantes. El Gobierno no tiene derecho a ordenar la auditoría del informe financiero del sindicato, depende de sus miembros o de sus donantes, y esta obligación no es excepcional. Todas las organizaciones reciben financiación de donantes y contribuciones de sus miembros.

Son responsables ante sus donantes. No es algo inusual que los donantes exijan la auditoría de los estados financieros. Así que no entendemos por qué esto supone un problema, dado que en realidad es una práctica común. Creo que incluso la OIT se somete a auditorías financieras cuando se lo piden los donantes. Así que no es excepcional que la Ley de Sindicatos exija que se audite el informe financiero del sindicato cuando lo solicitan sus miembros o donantes.

En cuanto al Consejo de Arbitraje, seguimos escuchando las mismas preocupaciones, pero la situación es completamente distinta. Somos conscientes de que muchos países han planteado cuestiones sobre el Consejo de Arbitraje. Queremos indicar que el Consejo de Arbitraje está ahora en peligro porque la financiación de dos donantes, Suecia y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, se acabará a finales de este año. A partir de enero de 2025, el Consejo de Arbitraje solo dispondrá de una financiación que cubrirá el 15 por ciento del gasto total. Así pues, en un futuro próximo, el Consejo de Arbitraje puede morir por falta de financiación. La cuestión que se plantea es la de mantener la independencia del Consejo de Arbitraje, pero ¿por qué no hablamos de su sostenibilidad? Para abordar esta cuestión, solo para su información, el Gobierno se ha reunido con el Consejo de Arbitraje en varias ocasiones y se ha acordado que el Gobierno mantendrá su posición de financiar este organismo tradicional, si ningún donante está dispuesto a financiarlo, para que el Consejo siga siendo sostenible después de finales de 2024. En cuanto a la independencia del Consejo de Arbitraje, me gustaría subrayar que el Gobierno entiende que el valor del Consejo de Arbitraje se basa en su imparcialidad y la independencia de sus decisiones. No vamos a comprometer este valor prestándole apoyo financiero con el fin de apoderarnos de su independencia e imparcialidad, y esto debe tenerse en cuenta en las cuestiones relativas al Consejo de Arbitraje.

Miembros trabajadores - Reiteramos nuestra profunda preocupación por los continuos actos de violencia contra los trabajadores y las detenciones de sindicalistas en relación con sus actividades legítimas y pacíficas. Lamentamos que no se hayan tomado medidas serias y rápidas para investigar estos actos y que los culpables no sean procesados y condenados por sus delitos. Es hora de que el Gobierno investigue todas las alegaciones de violencia contra trabajadores y sindicalistas, de detenciones arbitrarias de trabajadores y de sus representantes sindicales, así como los asesinatos de los dirigentes sindicales Chea Vichea, Ros Sovannareth y Hy Vuthy. El Gobierno debe garantizar que el ejercicio pacífico de la libertad sindical no sea objeto de cualquier forma de represión en el país.

Hemos oído que los actos de violencia o los daños ocasionados durante una acción colectiva no están exentos de la aplicación de la ley. Lo que denunciamos es el abuso por parte de las autoridades de las disposiciones penales para reprimir el ejercicio legítimo y pacífico de actividades sindicales amparadas por el Convenio. Y lamentamos decir que esto ocurre con demasiada frecuencia en Camboya. Muchos sindicalistas son procesados. Los ejemplos más recientes son la condena y el encarcelamiento de la presidenta del LRSU, la Sra. Chhim Sithar. Lo mismo ocurre con el presidente de una federación sindical, el Sr. Morn Rithy. Los miembros trabajadores expresan su plena solidaridad con ellos.

El Gobierno debe hacer balance de todos los procedimientos en curso contra sindicalistas, en consulta con las organizaciones sindicales afectadas. Deben retirarse todos los cargos o condenas contra sindicalistas implicados en actividades sindicales legítimas. El Gobierno debe tomar todas las medidas necesarias para garantizar que tales procesamiento y condenas no se produzcan en el futuro, incluida la formación periódica y sistemática de los inspectores del trabajo, los responsables de la resolución de conflictos laborales y los agentes de policía. Se deben elaborar directrices para la policía sobre la actuación policial y la gestión de acciones

colectivas o protestas, recordando la necesidad de garantizar el ejercicio pacífico de la libertad sindical.

El Gobierno debe velar por que se investiguen todos los actos de discriminación sindical, se ofrezca una reparación adecuada y se apliquen sanciones disuasorias. Recomendamos que el Gobierno modifique la Ley de Sindicatos para garantizar su conformidad con el Convenio. El Gobierno debe suprimir el requisito de conocimiento del jemer para acceder a un cargo directivo en una organización sindical. También debe derogar el párrafo 2 del artículo 28 de la Ley, que prevé la disolución automática de un sindicato en caso de cierre de la empresa, así como el artículo 29, que prevé la posibilidad de que cualquier persona solicite al tribunal la disolución del sindicato. Por último, también debe revisar los artículos 17 y 27 de esta Ley para que se eliminen los requisitos desproporcionados de las auditorías financieras. También pedimos al Gobierno que adopte todas las medidas legislativas necesarias para garantizar que los docentes, los trabajadores domésticos, los funcionarios y los trabajadores de la economía informal disfruten de todos los derechos derivados de la libertad sindical.

El Gobierno debería examinar también con los interlocutores sociales la posibilidad de permitir la formación de sindicatos sectoriales o por profesiones.

Debería establecer procedimientos sencillos, objetivos y transparentes para el registro de los sindicatos, en particular mediante la creación de una base de datos en línea, la eliminación de los obstáculos prácticos a la constitución y el funcionamiento de los sindicatos, la supresión de la discrecionalidad y la formación de los funcionarios del Ministerio de Trabajo. El Gobierno debe aplicar la hoja de ruta y simplificar las modalidades de seguimiento de su aplicación, en concertación con los interlocutores sociales. También debe procurar determinar los ámbitos de actuación prioritarios y establecer un calendario para alcanzar los objetivos fijados.

El Gobierno debe proporcionar a la Comisión de Expertos información sobre las medidas adoptadas para modificar el artículo 326 de la Ley del Trabajo y proporcionar información sobre su aplicación en la práctica.

Resulta esencial que el Gobierno revise las normas que rigen la acción colectiva, en particular poniendo fin a la práctica habitual de sustituir a los trabajadores que emprenden acciones colectivas y a la de dictar requerimientos judiciales para impedir la acción colectiva, aunque los sindicatos hayan cumplido todos los procedimientos. También habría que aclarar el papel del comité encargado de gestionar los conflictos colectivos, de modo que no pueda restringir el derecho legítimo de las organizaciones de trabajadores a emprender acciones sindicales para defender los intereses de sus miembros.

Por último, el Gobierno debe garantizar que el Consejo de Arbitraje sea una institución eficaz y sostenible para resolver conflictos colectivos y que sus decisiones sean vinculantes y se apliquen efectivamente en la ley y en la práctica. Se debería contratar y formar a nuevos árbitros, y las confederaciones y federaciones sindicales deben gozar del derecho a representar a sus miembros sin autorización previa.

Creemos que es importante que el Gobierno de Camboya solicite asistencia técnica a la OIT para aplicar las recomendaciones formuladas por la Comisión. Para poder hacer un seguimiento de la situación a partir del próximo año, el Gobierno debería proporcionar a la Comisión de Expertos una memoria completa antes del 1.º de septiembre de 2024.

Por último, la Comisión de Expertos identificó el caso de Camboya como un caso de doble nota a pie de página, basándose en criterios que establecen la gravedad de la situación. Durante nuestras discusiones, hemos subrayado y oído hablar del carácter persistente de las graves violaciones del Convenio en Camboya. El persistente clima de violencia e impunidad

sigue siendo motivo de profunda preocupación para los miembros trabajadores. Por eso pedimos al Gobierno que acepte una misión tripartita de alto nivel antes de la próxima Conferencia.

Miembros empleadores - Hemos escuchado todos los comentarios realizados por todos los participantes, tanto de los miembros trabajadores como de los miembros gubernamentales y de otras partes, y hemos tomado buena nota de ellos. Este es, como acaba de decir el portavoz de los trabajadores, un caso de larga data, y creo que todos lo aceptamos; los archivos muestran que ha sido tratado y comentado en muchas ocasiones. Pero también estamos hablando, no exactamente de una cuestión de prescripción, pero sí de algunas cosas que, con el tiempo, deberían enfocarse menos que lo que está sucediendo ahora. Como he dicho anteriormente, la persistencia del caso es uno de los factores por los que este año se ha calificado de doble nota a pie de página. La falta de progreso en opinión de la Comisión de Expertos, las nuevas alegaciones de violencia o represión contra los derechos sindicales y, probablemente, lo más revelador en mi opinión, la falta de sumisión de una memoria para este año, han sido factores que, creo, han pesado en la balanza cuando la Comisión de Expertos decidió atribuirle una doble nota a pie de página. Dicho esto, sin embargo, cuando nos fijamos en cada elemento de esos factores particulares, aparte de las alegaciones de grave represión contra los sindicalistas y sus derechos, han sido examinados otros factores en varias ocasiones a lo largo de los años y es difícil entender cómo puede ser que se agraven cuando siguen produciendo los mismos efectos. Así pues, teniendo esto en cuenta, y repasando algunos de los puntos concretos que se han planteado, e insistir sobre este punto anteriormente durante la discusión de ciertos casos o alegatos, resulta sumamente necesario distinguir entre lo que se hizo y quién lo hizo.

El hecho de que alguien que ha sido detenido sea un sindicalista no significa, por sí mismo, que esa persona haya sido detenida por ser sindicalista, y es absolutamente necesario que nosotros, como Comisión, examinemos estos hechos a la luz de si tenemos o no la competencia adecuada para examinarlos. Si, por ejemplo, la persona fue detenida porque estaba lanzando cócteles molotov hacia la policía, entonces, diría yo, no es un asunto en el que tengamos competencia o mandato para examinar. Es un asunto que corresponde a la justicia penal del país en cuestión. Por otra parte, si esa persona fue detenida pura y simplemente porque estaba de pie en un podio frente a una reunión de miembros de un sindicato, por lo demás pacífica, entonces se trata de una medida para reprimir la libertad sindical. Por lo tanto, es necesario examinar estos aspectos antes de que esta Comisión tome las riendas y empiece su examen, y debo sugerir que, en algunos casos, incluido este, no lo tenemos tan claro, no disponemos de suficiente información y, por lo tanto, estamos discutiendo algo que, en última instancia, quizá no sea de nuestra competencia.

Así pues, de nuevo, necesitamos poner las cosas en contexto, cuando examinamos el caso de Camboya, cuando examinamos otros casos que se nos presentan. Por ello, me hago eco de la petición de los trabajadores de más información. Los trabajadores han formulado una larga lista de peticiones de información y creo que, en general, son válidas, porque, en esta Comisión, debemos emitir nuestros juicios o nuestros llamamientos sobre la base de una representación exacta de si algo constituye o no una transgresión del Convenio que estamos examinando.

Durante el examen de la situación general de Camboya, hemos observado y escuchado elementos de progreso. Hemos visto el trabajo realizado por el Gobierno en una serie de ámbitos y me refiero en particular a la capacidad de la policía y las fuerzas del orden para distinguir entre lo que es pacífico y lo que no lo es. Por ejemplo, la formación que se exige a la policía y a los organismos encargados de hacer cumplir la ley en relación con las reuniones

públicas. Observamos con satisfacción que el Gobierno ha tomado algunas medidas para formar al personal. Lo que nos gustaría ver, y de lo que aún no hemos visto pruebas, es que se trata de una característica permanente de las obligaciones cotidianas normales y de la formación de dichos organismos.

Lo que nos han contado son las actividades y programas que se han llevado a cabo para dar formación a cierto número de personas. Lo que los empleadores deseáramos comprobar es que este tipo de formación y conocimientos se impartan como parte normal del desarrollo de competencias de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, de modo que estén constantemente al día y equipados con los conocimientos necesarios para juzgar con conocimiento de causa en el momento de enfrentarse, por ejemplo, a una reunión pública. En cuanto a las cuestiones legislativas, si hemos de creer al Gobierno, hay toda una variedad de ellas y, a este respecto, quisiera volver un poco sobre la cuestión de la disolución de los sindicatos. Una de las características intrigantes de Camboya es la prevalencia de los sindicatos a nivel de empresa. En otras palabras, una empresa, un grupo de trabajadores, un sindicato, un empleador. Esto no es tan común en otras partes del mundo, y una de las cosas que la Comisión debe apreciar es que no se trata exactamente de una característica única, sino de un rasgo relativamente singular del sindicalismo, que es en sí mismo un factor del funcionamiento de las cosas. Puedo aceptar el argumento del Gobierno de que un sindicato desaparece porque la empresa en la que trabajan sus miembros ha desaparecido, pero esto no basta para justificar una ley que dice que el sindicato desaparece automáticamente. Porque puede ocurrir que esos trabajadores vuelvan a juntarse bajo los auspicios de otro empleador, y el mecanismo que les ha protegido en el pasado podría ser fácilmente el mecanismo que les proteja en el futuro. Creo que habría que revisar o derogar las disposiciones que automatizan el proceso de disolución. En su lugar, sería preferible reflejar la exigencia del Convenio según la cual corresponde a las organizaciones sindicales y de empleadores reglamentar sus asuntos, incluida la disolución. Estos son los puntos generales en lo que respecta a la legislación. En relación con el registro de sindicatos, creo que se trata casi de un comentario retomado de la Comisión de Expertos dado que su comentario, señalando que sigue habiendo dificultades con el registro de sindicatos, no refleja la realidad a la vista del aumento del número de sindicatos en Camboya. Se podría incluso decir que el registro es casi demasiado fácil, dado que la tasa de progresión, no solo el número, sugiere que no existen tantos obstáculos como se podría pensar. Dicho esto, la misión de contactos directos sí recomendó que se encontraran formas de simplificar el proceso. A decir de todos, parte de la burocracia necesaria puede resultar demasiado farragosa para ser eficaz, pero afirmar que se trata de un obstáculo deliberado no se ve corroborado por los hechos. Por lo tanto, pedimos al Gobierno que trabaje en la simplificación del proceso y, por supuesto, rogamos a la Comisión de Expertos que revise su opinión sobre este asunto en particular. En general, las recomendaciones de la misión de contactos directos consisten en revisar e implementar la hoja de ruta y proporcionar informes de situación. Esta semana se han solicitado más informes al respecto para la fecha de presentación de informes para la Conferencia del próximo año, el 1.º de septiembre de 2024. Teniendo todo esto en cuenta, se trata realmente de un caso que no merecía una doble nota a pie de página, y sospecho que quizás el hecho de no haber presentado la memoria del año pasado fue lo que inclinó la balanza. Se trata de un caso que se ha prolongado demasiado y que presenta unas características que quizá deberían considerarse desde otra perspectiva, como he mencionado, la necesidad de distinguir entre lo que es pacífico y lo que no lo es. Pero todos estos elementos juntos no indican un grave deterioro del caso, tal vez se trate de frustración, el hecho de que lleve durando tanto tiempo, hemos tenido la misión de contactos directos en 2022.

Parece ser necesario empujar al Gobierno para que aplique las recomendaciones de la misión de contactos directos, para que siga adelante con lo que ha emprendido, y hemos oído las pruebas de lo que ha estado haciendo, pero teniendo todo esto en cuenta, creo que probablemente sea prematuro pedir algo tan clínico como una misión tripartita de alto nivel, ya que se trata de un procedimiento reservado para situaciones que presentan problemas particulares y graves que entran claramente dentro del mandato de la Comisión. Aunque, de hecho, puede darse el caso de que el Gobierno sea incapaz de resolver algunas de estas cuestiones, creo que, a la luz de la última misión, este llamamiento sería prematuro.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación. La Comisión también tomó nota de las conclusiones y recomendaciones de la misión de contactos directos de la OIT que visitó Camboya del 28 de marzo al 1.º de abril de 2022.

La Comisión tomó nota de que se trataba de un caso de larga data en la Comisión y lamentó profundamente la falta de presentación puntual a la Comisión de Expertos de las memorias del Gobierno sobre la aplicación del Convenio. Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno de Camboya a:

- **tomar todas las medidas necesarias para impedir el arresto arbitrario, la detención y el enjuiciamiento de sindicalistas por llevar a cabo actividades sindicales legítimas;**
- **terminar las investigaciones en curso sobre los asesinatos de los dirigentes sindicales Chea Vichea y Ros Sovannareth (en 2004) y Hy Vuthy (en 2007) y acelerar las investigaciones sobre todos los demás alegatos de actos de violencia perpetrados contra sindicalistas;**
- **revisar con los sindicatos interesados la lista de casos pendientes relacionados con las manifestaciones de enero de 2014;**
- **garantizar que no se presenten cargos ni se impongan sanciones penales en relación con el ejercicio pacífico de actividades sindicales y que los sindicalistas detenidos por llevar a cabo actividades sindicales legítimas sean puestos inmediatamente en libertad;**
- **elaborar directrices e impartir formación periódica y sistemática a todos los funcionarios públicos pertinentes con miras a garantizar que no se suprima la actividad sindical legítima;**
- **adoptar medidas adecuadas adicionales para facilitar el registro de los sindicatos mediante un proceso sencillo, objetivo y transparente;**
- **promover el disfrute efectivo de los derechos reconocidos en el Convenio por parte de los funcionarios públicos, incluidos los docentes del sector público y por parte de los trabajadores domésticos y los trabajadores de la economía informal;**
- **modificar los artículos 17 y 27 de la Ley de Sindicatos, de modo que las auditorías de los estados financieros y los informes de actividad solo sean necesarios si existen motivos fundados para creer que las acciones de una organización son contrarias a sus normas o a la ley;**
- **enmendar las disposiciones pertinentes de la Ley de Sindicatos para garantizar que las organizaciones de trabajadores o de empleadores solo puedan disolverse sobre la base**

de los procedimientos establecidos en sus estatutos, o por sentencia judicial, y que la determinación de los procedimientos de disolución por los miembros figure en los propios reglamentos y estatutos de los sindicatos o asociaciones de empleadores;

- adoptar medidas apropiadas para garantizar que todos los sindicatos tengan derecho a representar a sus miembros en los conflictos colectivos, los procedimientos de tramitación de reclamaciones a nivel de empresa y a nivel ministerial, así como ante el Consejo de Arbitraje, y
- redoblar los esfuerzos para hacer del Consejo de Arbitraje una institución eficaz y sostenible en la gestión de los conflictos laborales.

La Comisión instó al Gobierno de Camboya que proporcionara toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión, junto con información detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones y sobre los resultados obtenidos.

La Comisión también pidió al Gobierno que aplicara plenamente la hoja de ruta y simplificara su informe de situación, en plena consulta con los interlocutores sociales y con el apoyo de la OIT.

La Comisión tomó nota de la voluntad del Gobierno de cooperar con la OIT y lo invitó a aprovechar la asistencia técnica de la OIT para aplicar eficazmente todas las recomendaciones de la Comisión.

Representante gubernamental - Mi delegación ha tomado debida nota de las observaciones y recomendaciones formuladas por la Comisión. Las tomaremos seriamente en consideración y haremos todo lo posible para aplicar dichas recomendaciones en la medida de lo posible, basándonos en nuestras leyes y reglamentos vigentes y en los convenios internacionales del trabajo de los que Camboya es parte.

Permítanme aprovechar esta oportunidad para reafirmar el compromiso de Camboya con el fomento de la libertad sindical, a través de la Ley del Trabajo y la Ley de Sindicatos, que ofrecen mejores condiciones que las de algunos países de la región, y con las recomendaciones de la OIT.

Tras décadas de guerra civil, Camboya valora mucho la paz y la estabilidad social que tanto le ha costado conseguir. La paz no tiene precio y lo es todo para Camboya y su pueblo. Por ello, estamos decididos a proteger la paz a toda costa. En este sentido, es indispensable promover la armonía laboral sostenible. Proteger la paz y la armonía laboral sostenible requiere los esfuerzos conjuntos del Gobierno, los empleadores y los trabajadores.

La libertad sindical no ampara actos delictivos. Los derechos sindicales no pueden vulnerar los derechos de los demás, como se señala en el artículo 29 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Camboya se adhiere a este principio y considera los derechos de los trabajadores como derechos humanos. Por tanto, no se ha procesado ni se procesará a ningún sindicalista por actividades lícitas, pero los actos ilícitos serán perseguidos por la ley.

Creemos que la impunidad sindical no tiene cabida en el Convenio núm. 87, que Camboya defiende. En cuanto al caso del Sr. Ros Sovannareth, deseo subrayar que el autor, el Sr. Thach Saveth, ha sido condenado y cumple actualmente su pena de prisión. Por lo tanto, mi delegación desea reiterar nuestra petición a la Comisión de que retire el caso núm. 2318. Además, no queda ningún caso pendiente en relación con los disturbios de enero de 2014, pero si los sindicatos tienen información, deberían presentarla al Ministerio de Trabajo y

Formación Profesional. De lo contrario, estas preocupaciones no constituyen más que rumores.

Con respecto a la disolución de sindicatos, nos gustaría subrayar que nuestra Ley de Sindicatos no otorga a la autoridad el poder de disolver sindicatos; solo un tribunal puede hacerlo. Nuestra ley es mejor que las leyes de algunos países, donde un sindicato puede ser disuelto por las autoridades administrativas.

En cuanto al Consejo de Arbitraje, nos gustaría volver a solicitar el apoyo financiero de los donantes para mantener en funcionamiento esta institución cuasijudicial después de finales de este año.

En resumen, Camboya mantiene su compromiso de colaborar con los interlocutores sociales para reforzar las relaciones laborales y espera recibir más asistencia técnica de la OIT.

Colombia (ratificación: 1989)

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno respeta y acata las recomendaciones de los órganos de control de la OIT. En este sentido lo primero que debemos señalar es que la reforma laboral emprendida por el Gobierno de Colombia para el trabajo digno y decente, que radica en el Congreso de la República, contiene entre otros aspectos un enfoque de inclusión social y laboral para personas con discapacidad, disposiciones relacionadas con el derecho al trabajo de esta población, regulaciones sobre capacidad legal, ajustes razonables, no discriminación, cuota de vinculación en el sector privado y estabilidad laboral, entre otros.

El proyecto de ley incluye obligaciones específicas patronales de remoción de barreras, accesibilidad y adopción de ajustes razonables para el disfrute del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. En este sentido, la estrategia de remoción de barreras debe articularse a partir de ajustes razonables como factor principal de remoción de estas que debe ligarse el concepto de diseño universal sobre los que descansa la eficacia y ámbito de bienestar colectivo de la estrategia de enfoque diferencial para la inclusión de personas con discapacidad.

En la reforma laboral se implementarán normas que permitan eliminar barreras de acceso al empleo de las personas con discapacidad como:

- garantía del derecho al trabajo y capacidad legal de las personas con discapacidad para firmar contratos de trabajo;
- obligación del empleador de garantizar los ajustes razonables que requiere la persona con discapacidad para desarrollar su labor y permanecer en el empleo;
- regulación de la estabilidad laboral reforzada para la terminación del vínculo laboral cuando se contrate a personas con discapacidad, y
- medidas de no discriminación en el acceso al empleo y de la permanencia en el mismo, y establecimiento de una cuota de vinculación de personas con discapacidad en el sector privado: «Las empresas de 50 a 100 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un trabajador con discapacidad; las empresas

de 101 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, al menos 2 por ciento de personas con discapacidad».

El proyecto de ley relaja el ámbito de protección en la estabilidad reforzada cuando el trabajador con discapacidad es vinculado y en el contrato figura su limitación declarada, invirtiendo la carga de la prueba en la sospecha de discriminación. Al tiempo se incluyen obligaciones específicas patronales de remoción de barreras para el disfrute del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Nuevas normas

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

El Gobierno dentro del Plan Nacional de Desarrollo señaló un capítulo «garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad». Este capítulo reconoce que, históricamente, las personas con discapacidad han sido víctimas de exclusión social e institucional, tanto en la legislación como en la limitación de acceso a servicios públicos, derechos y oferta estatal. En consecuencia, propone cerca de siete acciones para dicho fomento, las cuales son: el fortalecimiento del Sistema Nacional de Discapacidad, para que ofrezca servicios a esta población que respondan de manera adecuada a la implementación de los compromisos asumidos por el Estado colombiano, contemplados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; la educación y el empleo como herramientas esenciales para el desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad, por cuanto son mecanismos que ayudan a reducir la pobreza; accesibilidad para la inclusión social y productiva de las personas con discapacidad; materialización de la igualdad ante la ley y de la garantía del acceso a la justicia, y formulación de estrategias para empoderar a las personas con discapacidad en aspectos de participación ciudadana, electoral y política, garantizando los ajustes razonables que permitan cualificar su participación. Estas se encuentran en actual proceso de planeación y desarrollo por parte de los diferentes ministerios encargados, en especial por el recientemente creado Ministerio de Igualdad y Equidad para lo cual se podrá dar ampliación a los documentos y políticas generadas en próximos meses.

Un avance importante es la expedición del Decreto núm. 533, de 29 de abril de 2024, por el cual el Ministerio de Trabajo implementa un mecanismo de incentivos a los empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad según el artículo 79 de la Ley 2294, de 19 de mayo de 2023. Este programa, liderado por el Ministerio de Trabajo, que busca fomentar el empleo formal a través de incentivos económicos y eliminar barreras de acceso para poblaciones específicas.

El objetivo del Decreto es reglamentar el incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales, dirigido a los empleadores que generen nuevos empleos mediante contratación de nuevos trabajadores con una vinculación no menor a seis meses. Entre otras medidas dispuestas en esta normativa, se dispone que, ante la vinculación de personas con discapacidad, el aporte estatal será de 35 por ciento de un salario mínimo mensual legal vigente, lo que evidencia las acciones afirmativas, además con financiación estatal, para la generación de nuevos empleos con enfoque diferencial hacia personas con discapacidad.

Adicionalmente, señala también un 30 por ciento de un salario por cada trabajador adicional vinculado formalmente en una franja de edad entre 18 y 28 años; el 20 por ciento de un salario por anexar en su nómina mujeres mayores de 28 años; y 15 por ciento por hombres mayores de 28 años. Se reconocerá una proporción adicional del 10 por ciento cuando

personas por las que se solicita el incentivo no hayan sido cotizantes en los últimos cuatro meses o más, anteriores al cumplimiento de la vinculación laboral mínima de seis meses exigida como requisito para acceder al incentivo.

Así mismo, el Gobierno Nacional expidió la Directiva Presidencial 005, de 25 de agosto de 2023, con el propósito de avanzar hacia una vida digna en igualdad de oportunidades, sin exclusiones, ni discriminaciones hacia las personas con discapacidad.

De igual forma, a partir de la expedición del Decreto núm. 2011, de 2017, se ha venido dando un incremento significativo en la vinculación de personas con discapacidad en entidades públicas, toda vez que a partir de su expedición se contó con una línea base de 1 192 servidores públicos y, según datos del SIGEP II (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público), para el periodo 2023, hasta el 31 de diciembre, se ha logrado la vinculación y contratación de 13 58 personas con discapacidad al sector público, de los cuales 11 424 son servidores públicos y 2 157 son contratistas, reportadas en 913 entidades.

Más acciones concretas

Durante el periodo transcurrido en 2024, el Ministerio de Trabajo de forma conjunta con el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Servicio Público de Empleo (SPE), así como con el apoyo de aliados estratégicos como el Instituto Nacional para Ciegos y el Instituto Nacional para Sordos, planificaron el desarrollo de cuatro talleres regionales de capacitación a responsables del empleo en las alcaldías y gobernaciones, realizados de forma virtual y con los cuales se busca afianzar acciones de acompañamiento desde las entidades que lideran el proceso y aportar en la regulación de las cuotas de vinculación laboral de las personas con discapacidad en las entidades públicas territoriales.

El Ministerio de Trabajo en articulación con la Unidad del Servicio Público de Empleo y las Agencias de Empleo, han logrado gestionar la colocación en los últimos cuatro años de aproximadamente de 12 808 personas con discapacidad. Durante 2022 se colocaron 3 959 personas con discapacidad y en el periodo de 2023 se han colocado 4 265 personas con discapacidad.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo, ha desarrollado actividades de capacitación para funcionarios y actores sociales.

El Gobierno a través del Ministerio de Trabajo adelanta las acciones de promoción en articulación con el Sistema Nacional de Discapacidad, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Unidad del Servicio Público de Empleo y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) con el objetivo de facilitar y aumentar en forma progresiva la colocación de las personas con discapacidad en el sector público y privado en el marco del Modelo de inclusión laboral, con enfoque de cierre de brechas.

Entre 2020 y 2023, este Ministerio ha participado en la realización de 282 actividades de manera presencial, virtual e híbrida, para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, llegando a más de 18 626.

Se ha elaborado una estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad. La estrategia está orientada a brindar capacidad técnica y operativa a la red de prestadores del servicio público de empleo para garantizar la adecuada prestación del servicio para las personas con discapacidad y los empleadores, permitiendo la vinculación y permanencia laboral de la población.

La Unidad del Servicio Público de Empleo ha brindado asesoría a funcionarias de las cajas de compensación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, sobre la ruta de

empleabilidad del SPE con enfoque en personas con discapacidad, del primer nivel y segundo nivel de la ruta de empleabilidad.

En ejecución del proyecto financiado por la Organización Internacional para las Migraciones y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional para el fortalecimiento de los servicios de gestión y colocación para la atención de personas con discapacidad y pertenecientes a etnias, se han realizado cinco talleres a prestadores del SPE enfocados a la atención de personas con discapacidad-étnico en los servicios de gestión y colocación.

Se concluyó un taller de 80 horas de Lengua de Señas Colombiana (nivel I y II) con la participación de 23 prestadores del SPE; capacitación y asesoría en accesibilidad web a diez prestadores del SPE. Se ha entregado una caja de herramienta con siete vídeos, cinco piezas gráficas en formato accesible y tres documentos de recomendaciones, que fortalecen los servicios de la ruta de empleo, para la población en condición de discapacidad con un enfoque étnico.

Se dictó un curso de Lengua de Señas Colombiana, dirigido a prestadores del SPE. El primer curso virtual concluyó y contó con la participación de 28 colaboradores de la red de prestadores del SPE y 2 funcionarios del grupo de atención al ciudadano de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Por otra parte, la Unidad del Servicio Público de Empleo tiene a disposición de la red de prestadores un curso virtual dirigido a funcionarios con el objeto de fortalecer competencias para la inclusión laboral para personas con discapacidad. En el marco de este curso se han matriculado 831 personas y, hasta noviembre de 2021, se han certificado 580 aprendices.

Se otorgó mediante el desarrollo de un evento virtual el reconocimiento a 23 centros de empleo de 11 prestadores del SPE por ser inclusivos para personas con discapacidad y se distinguen por la adecuada implementación de ajustes en la ruta de empleabilidad para la atención de dichas personas en el marco del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas y la estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad. Se elaboró la cartilla ABC para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en el SPE, dirigido a la red de prestadores del SPE, empresarios, personas con discapacidad y público en general; en el cual se relacionan los servicios de gestión y colocación y los principales beneficios tributarios por contratar personas con discapacidad.

Se elaboró y entregó el documento anexo a la guía «Recomendaciones y pautas para la atención de personas con discapacidad psicosocial en la ruta de empleabilidad del SPE», con el fin de brindar a la red de prestadores del SPE recomendaciones y pautas que favorezcan la atención de esta población.

Se ha brindado asesoría y apoyo a la gestión empresarial para promover la inclusión laboral para personas con discapacidad en el departamento del Caquetá con el fin de promover la vinculación laboral de personas con discapacidad. Participaron 40 empresarios.

Se promovió el desarrollo de una jornada con empresarios en el departamento del Meta, con la participación de las agencias de empleo de Caja de Compensación Familiar, Agencia Pública de Empleo del SENA y la alcaldía de Villavicencio, y de la Subcomisión de inclusión laboral de personas con discapacidad del departamento y el Ministerio de Trabajo, y en la cual participaron 13 empresarios.

Se desarrolló una jornada presencial con empresarios en la Cámara de Comercio de Bogotá, en la cual se presentó la ruta de empleabilidad y el modelo de inclusión laboral con

enfoque de cierre de brechas. La jornada se hizo conjuntamente con la Consejería Presidencial de Discapacidad, el Ministerio de Trabajo, el SENA, la Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá y siete prestadores del servicio público de empleo de Bogotá. Participaron 25 empresarios.

Se brindó asesoría a 17 empresas de la ciudad de Bogotá sobre los beneficios tributarios y económicos que existen por contratar personas con discapacidad.

Durante la vigencia 2023, se brindó asistencia y capacitación sobre el Sistema Nacional de Cuidado, donde se socializaron los conceptos básicos, contenidos de la ley y las prioridades que se tienen frente al Consejo Nacional de Política Económica y Social del cuidado y la sanción del Decreto que crea la Comisión Intersectorial del Sistema Nacional del Cuidado.

Se prestó asistencia al evento «Rueda de Negocios y Emprendimiento Incluyente», realizada en la sede de la Cámara de Comercio de Kennedy, donde se presentaron los avances de las secretarías distritales de integración social y desarrollo económico para poblaciones del enfoque diferencial, con énfasis en la inclusión de personas con discapacidad. Asimismo, se socializó la experiencia de la «Red por la Inclusión» que lidera la Cámara de Comercio de Bogotá y se entregaron reconocimientos a empresarios y entidades que han trabajado de manera decidida por la inclusión laboral y productiva de las personas con discapacidad.

En articulación con el Instituto Nacional para Ciegos se brindó capacitación a la red de prestadores ubicados en Armenia, Bucaramanga, Cali, Popayán, Riohacha, Soacha y Valledupar, en temas como «Generalidades de la discapacidad visual», «Certificado de discapacidad» y «Beneficios tributarios»; adicionalmente se realizó capacitación virtual a toda la red de prestadores del SPE de forma virtual en «Accesibilidad en entornos digitales», en la cual participaron 134 funcionarios.

Además, se articuló con el Instituto Nacional para Sordos el fortalecimiento a la red de prestadores a través del taller «Conociendo la cultura sorda: Generando atención inclusiva para la promoción de derechos de las personas sordas», con el cual se impactó a prestadores de Cali, Fusagasugá, Girardot, Medellín, Pereira y Santa Marta.

En el marco de la vigencia de la política pública nacional de discapacidad, se viene adelantado el proceso de reformulación de la política contando con la participación en la construcción del mapa instancias o espacios sociales e institucionales de trabajo con población con discapacidad, cuidadores y/o familiares.

En coordinación con la propia población se han desarrollado redes de difusión de la información referente al desarrollo del proceso de reformulación de la política pública nacional de discapacidad y se ha diversificado los grupos de interés, entre los que se encuentran:

- personas con discapacidad en sus siete tipos (física, visual, cognitiva, múltiple, psicosocial, auditiva, sordoceguera);
- personas cuidadoras, familiares de personas con discapacidades que necesitan un alto grado de apoyo para su participación;
- niños, niñas, adolescentes y jóvenes con discapacidad;
- organizaciones de y para personas con discapacidad (formales-informales);
- organizaciones de personas cuidadoras de personas con discapacidad (formales-informales);
- movimientos sociales por la defensa de los derechos de las personas con discapacidad;
- cooperativas de personas con discapacidad;

- clubes deportivos de personas con discapacidad;
- grupos de artistas de personas con discapacidad, y
- organizaciones, movimientos, colectivos y redes de mujeres, personas cuidadoras de personas con discapacidad, jóvenes, víctimas del conflicto armado, migrantes, grupos étnicos y sectores sociales de lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales, veedurías ciudadanas, redes de universidades y población rural.

Como puede observar la Comisión, el Gobierno cumple tanto en la legislación como en la práctica el Convenio.

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito a hacer uso de la palabra al representante gubernamental de Colombia, Viceministro de Empleo y Pensiones, que, con carácter excepcional, ha sido autorizado por la Mesa de la Comisión a intervenir a distancia.

Representante gubernamental - Quiero agradecer a todos esta oportunidad de permitirme dirigirme a vosotros por este conducto virtual dada la imposibilidad que mi salud me acarrea para poderme trasladar y compartir con todos y todas en la Comisión las reflexiones a propósito del Convenio.

Quiero manifestar inicialmente que esta intervención, además de hacerla desde mi posición como Viceministro de Empleo y Pensiones, como gentilmente me presentó el señor Presidente de la Comisión, la hago desde mi muy modesta posición como ciudadano con discapacidad que puede dar fe y puede dar testimonio de la situación de las personas con discapacidad de cara al empleo que es finalmente lo que concierne al Convenio.

Desde la última memoria remitida en relación con el cumplimiento del Convenio, Colombia ha venido adoptando una política pública que ha mostrado importantes avances en torno al cumplimiento del mismo, en concordancia con las directrices de este Convenio y de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 que Colombia ya ratificó y viene implementando a través de una Ley Estatutaria específica y a través de medidas que articulan políticas activas y una política de empleo nacional como pide el Convenio para la inserción de personas con discapacidad en el mundo laboral.

No podemos desconocer que se estima que actualmente 1 000 millones de personas en el mundo tienen algún tipo de discapacidad, lo que corresponde al 15 por ciento de la población mundial. La mayoría de esas personas están en edad de trabajar. En Colombia tenemos 3,5 millones de personas con discapacidad. Hemos avanzado en las metodologías de medición de este grupo poblacional para poder adoptar políticas públicas: quiero referir que desde 2021 ya se ha incluido en la gran encuesta integrada de hogares, que es la metodología de medición de los índices de desempleo de Colombia, toda la segmentación para identificar las posibilidades de empleabilidad o no de las personas con discapacidad, y tenemos que un 42,3 por ciento de las personas con discapacidad tiene menores posibilidades de empleabilidad que aquellas que no cuentan con una discapacidad.

De la misma forma, el Gobierno colombiano se ha adscrito al compromiso global de remoción de barreras físicas, actitudinales y comunicativas que constituyen el parámetro que impide el disfrute del derecho al trabajo, en este caso el trabajo decente conforme a los parámetros de la OIT. Colombia aspira a remover esas barreras. En este sentido, Colombia ha implementado una serie de políticas para que nadie quede atrás, y para que las políticas se

diseñen y se desarrollen con la participación de las personas con discapacidad y con el enfoque de remoción de barreras y el enfoque de inclusión social.

¿Quiénes son las personas a las que nos dirigimos finalmente? ¿Quiénes son las personas con discapacidad para las que el Gobierno de Colombia y, en suma, el mundo, articula estas políticas? Son aquellas que en el periodo de la Inquisición eran vistos como personas merecedoras de reproche, como personas merecedoras de un juicio o valoración por su conducta, porque seguramente había ocurrido algo para que Dios impusiera ese castigo, y por eso eran sometidas a duros castigos. Luego, la humanidad transitó hacia un enfoque asistencial, hacia un enfoque médico de la discapacidad, pensando que las personas con discapacidad somos merecedoras de una atención médica, de un enfoque de adecuación científica de nuestra situación, pero de un aislamiento al disfrute de derechos.

Por eso, el enfoque social que incluye este Convenio y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, el Gobierno de Colombia lo entiende, lo adopta y lo incorpora en el diseño de políticas públicas y normativas para actualizar todo el sistema de regulación y de diseño de intervención para que las personas con discapacidad sean merecedoras de tutela, con un enfoque diferencial pero con un enfoque social de inclusión, en este caso en el mundo laboral.

En este sentido, Colombia ha adoptado medidas para el ingreso al trabajo y de reubicación de las personas con discapacidad, siempre enfocadas con una transversalidad al principio de estabilidad, entendiendo las medidas afirmativas que merecen las personas con discapacidad.

Hemos incorporado todas las medidas de ajuste razonable en la Ley 1618 de 2013 que es la ley que articula de forma estatutaria toda la política de remoción de barreras en el país y hemos avanzado además en la incorporación de obligaciones específicas para los empleadores en materia de acceso al trabajo eliminando barreras.

Colombia se encuentra en un momento muy especial de trámite en la adopción de reformas sociales para la actualización de nuestro sistema de regulación. Nuestro sistema de regulación, desafortunadamente, no tiene la suficiente homologación y comunión con los estándares internacionales de la OIT. Específicamente sobre este Convenio, la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, que se reunió al menos en 12 oportunidades, acordó (porque fue una de las medidas acordadas por los empleadores, los trabajadores y el Gobierno) la inclusión de una medida que imponga unas cuotas de contratación de personas con discapacidad para el sector privado.

Colombia ya cuenta con cuotas de contratación para el sector público a través del Decreto núm. 2011 de 2017. Fruto del diálogo tripartito en el que participaron los empleadores, los trabajadores y el Gobierno, acordamos una norma para incluir cuotas de contratación de personas con discapacidad (en empresas de 50 a 100 trabajadores un trabajador y en las de más de 100 trabajadores el 2 por ciento) en el proyecto de reforma laboral.

Nosotros invitamos al sector empleador, por supuesto a los trabajadores que nos han acompañado, y al Congreso de la República, a llevar a buen puerto esta iniciativa de reforma laboral para adoptar en la legislación interna todos los parámetros y directrices de las normativas de la OIT que ha ratificado Colombia.

Se trata de un Convenio ratificado por Colombia, y Colombia está transitando hacia la adopción de políticas públicas incluidas en nuestro Estatuto del Trabajo con cuotas específicas, luego animamos al sector empleador a poner el foco sobre este Convenio, por supuesto, pero

acompañando la reforma laboral, no oponiéndose a ella. Invitamos a los y las empleadoras a dar la bienvenida al mundo laboral a las personas con discapacidad merecedoras de derechos, merecedoras de la remoción de barreras físicas, aptitudinales y comunicativas como clave de respuesta de inclusión y de tránsito al enfoque social de la discapacidad que gobierna las directrices del Convenio núm. 159 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006.

Asimismo, desde ya, el Plan Nacional de Desarrollo de Colombia-Potencia Mundial de la Vida 2022-2026 incluye un artículo específico, que es el artículo 79, para promover a través de la política Empleos para la Vida un incentivo en la contratación de personas con discapacidad.

La política de empleo de Colombia cuenta con incentivos para la contratación de personas con discapacidad jóvenes, mujeres y hombres mayores de 18 años. En esa política, se pone el acento en las personas con discapacidad y el mayor incentivo que se paga a las empresas por contratación de personas con enfoque diferencial es por contratación de personas con discapacidad.

En el programa «Empleos para la Vida» se reconoce un incentivo de entre el 35 y 45 por ciento del salario mínimo para los empleadores. Si la persona con discapacidad lleva cuatro meses desempleada o no ha podido encontrar un empleo, el 35 por ciento que reconoce el programa se mejora en un 10 por ciento y se reconoce el 45 por ciento. El programa ya está en vigencia con el Decreto núm. 533 de 2024 y va a empezar a ser operable desde finales de junio para las dos primeras postulaciones de empleadores que quieran participar en este programa de incentivos como política activa de contratación de personas con discapacidad.

Colombia tiene una política de empleo específica de incentivos a través del programa «Empleos para la Vida» para la contratación de personas con discapacidad. Hay un esfuerzo presupuestal, por supuesto, suficientemente sólido, que respalda nuestra política y nuestro interés de 400 000 millones de pesos colombianos ya comprometidos para este programa para poder apalancar estos incentivos que constituyen una política activa, yo creo que pionera en el mundo, para lograr la contratación de personas con discapacidad.

Asimismo, la reforma laboral no solo fue elaborada y diseñada por el tripartismo; invitamos a través del denominado Tripartismo Plus a organizaciones sociales interesadas en el diseño de esta reforma laboral a que acompañaran al Grupo de los Empleadores y al Grupo de los Trabajadores, y en esto quiero ser muy claro: las personas con discapacidad participaron y propusieron y fue de buen recibo de los empleadores y los trabajadores; insisto: del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.

Las propuestas de las organizaciones de personas con discapacidad promovían fundamentalmente: i) incorporar en el Código Laboral la obligación específica para empleadores de remoción de barreras físicas, aptitudinales y comunicativas para impedir que constituyan un impedimento en el acceso al disfrute de derechos, en este caso al trabajo decente, y ii) una relajación de la garantía de estabilidad reforzada cuando el trabajador con discapacidad es vinculado y el empleador conoce su situación, lo incluye en el contrato que relaja la presunción de discriminación y entonces corresponderá al trabajador, si llega a haber una discriminación en su desvinculación, probarla, pero ya no habría una presunción de discriminación en esa desvinculación. Esa es una medida que proviene de las organizaciones de personas con discapacidad que fue acogida de buen recibo sobre todo por el sector empleador, también los trabajadores lo admitieron y el Gobierno, incluyéndola en una norma específica. Luego, había una construcción no solo tripartita sino del Tripartismo Plus, y animamos e invitamos nuevamente al sector empleador, al de los trabajadores por supuesto, y al Congreso de la República a transitar por este camino de actualización de nuestras normas,

de modernizar el derecho al trabajo en clave de mejora de derechos, en clave de actualización a estándares internacionales. Desde el Gobierno nacional entendemos que estos son estándares internacionales, son normas de corrección de disfuncionalidades sociales, de aspiración a corregir esas disfuncionalidades cada vez más globales, cada vez más comunes a nuestra sociedad como humanidad. Trasciende las fronteras —entendemos eso— el compromiso de inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, en el ámbito del disfrute de derechos (en este caso el trabajo decente) que promete, por supuesto, la Declaración de 1998 de la OIT y la Constitución política de Colombia en su artículo 25.

Resultan ciertamente inquietantes las posiciones en el interior del Congreso de la República de no acompañamiento de la reforma con la inclusión de las medidas que he anotado y apuntado, que resultan necesariamente ligadas al desarrollo de este Convenio. Pero no solo eso: el Gobierno nacional también está promoviendo una reforma al sistema de protección a la invalidez, vejez y muerte de los y las ciudadanas en el país.

En esa reforma pensional, reforma al sistema de protección a la invalidez, vejez y muerte de los ciudadanos y ciudadanas, también hay medidas diferenciales. El pilar solidario, que es por el que se entregará una transferencia económica a adultos mayores en condición de vulnerabilidad va a tener un enfoque diferencial en el que las personas con discapacidad van a poder acceder al mismo desde los 55 años (hombres) y 50 (mujeres). La población en general accede a este beneficio de transferencia económica del pilar solidario desde los 65 años (hombres) y 60 años (mujeres). Reconociendo la menor expectativa de vida de las personas con discapacidad, hay una medida diferencial en el proyecto de ley que está tramitándose en este momento en la Cámara de Representantes, la Cámara Baja en Colombia.

De la misma forma, la revisión de las pensiones de invalidez se modifica y se incluye una política de segunda actividad, es decir, que no se puede revisar la situación de aquellas personas que son calificadas como inválidas para acceder a una pensión si desarrollan un actividad distinta de aquella por la cual fueron calificados como inválidos para acceder a una prestación, para garantizar que esa persona, si desarrolla otra actividad u otra habilidad, no sea penalizada con la pérdida de la prestación. Se trata de una figura que debe ser actualizada conforme al proyecto de ley que estamos proponiendo. Y finalmente se mejoran las tasas de reconocimiento de la pensión de invalidez.

Todo este diseño está pensado y enfocado para el reconocimiento de nuestras propias diferencias. Todos y todas aspiramos a ser tratados de forma igualitaria, a que el principio de igualdad que está contenido en este Convenio, y que reclama la Comisión de forma muy correcta, se cumpla y sea efectivo. Todos y todas aspiramos, como lo reconoce el Convenio, también a que todas nuestras propias diferencias sean reconocidas, y ahí están reconocidas en el Convenio frente al requerimiento que recibimos sobre las políticas que hemos diseñado.

He hecho un resumen muy somero de la política de reforma laboral y pensional del programa «Empleos para la Vida», del Plan Nacional de Desarrollo, de todos los programas que tenemos de formación para el trabajo como ruta de empleabilidad de personas con discapacidad, resaltando la labor del servicio nacional de aprendizaje.

Quiero concluir con la reflexión de animar a todos y todas a acompañar este proceso que está liderando el Gobierno de Colombia, que yo creo que puede ser visto como un ejemplo a nivel global de compromiso y de inclusión de las personas con discapacidad. Tenemos personas en el Gobierno nacional en condición de discapacidad liderando políticas públicas muy serias, tenemos un compromiso específico con la reforma laboral y con la reforma pensional y tenemos un compromiso con la vida, con el reconocimiento del enfoque referencial

y la tutela de la que son merecedoras las personas con discapacidad más como ciudadanos que como cualquier otra condición que puedan desarrollar en la sociedad.

Miembros empleadores - Colombia ratificó el Convenio núm. 159 en 1989 y desde entonces la Comisión de Expertos ha realizado observaciones en tres ocasiones, respectivamente en 2011, 2015 y 2023. Es la primera vez que la Comisión discute este caso.

En primer lugar, agradecemos al Gobierno de Colombia por la información suministrada ante esta Comisión con respecto a la aplicación de este Convenio en la legislación y en la práctica. Encontramos esta información muy prometedora tanto como el compromiso expresado por el representante del Gobierno. Sin embargo, es necesario considerar las siguientes brechas identificadas por la Comisión de Expertos.

Con respecto a los artículos 2 y 3 del Convenio, sobre la política nacional y la readaptación profesional de las personas con discapacidad, respectivamente, la Comisión destaca el hecho de que, pese a la existencia de una política nacional, solo el 2,5 por ciento de las personas con discapacidad cuenta con un empleo formal o ingresos equivalentes a un salario mínimo.

Teniendo en cuenta las políticas y medidas oportunamente informadas por el Gobierno, se vuelve necesario considerar dos cuestiones:

Primero, los factores que están limitando el alcance y la efectividad de estas acciones en contraste con las cifras informadas por el Departamento Administrativo de Estadística y, en particular, los procesos de diseño y adopción de las políticas informadas. Considerando la persistencia de las brechas de inclusión de las personas con discapacidad, los empleadores nos hacemos eco de la solicitud de la Comisión de Expertos para que el Gobierno proporcione información más detallada sobre la forma en la que se garantiza tanto en la legislación como en la práctica que se pongan a disposición de todas las personas con discapacidad medidas adecuadas de rehabilitación profesional, y que envíe información actualizada sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de estas medidas en la creación de oportunidades en el mercado de trabajo formal.

Adicionalmente, solicitamos al Gobierno que prosiga sus esfuerzos, tanto en los ámbitos políticos como jurídicos, para el diseño de políticas para la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, promoviendo su incorporación en el marco regulatorio que habilite el desarrollo de las empresas sostenibles.

Un elemento sustancial de este Convenio es el deber de consultar a las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. No figuran en la información suministrada por escrito por el Gobierno que haya habido consultas tripartitas en las distintas instancias de diseño e implementación de las medidas informadas, en particular en el Plan Nacional de Desarrollo, ni los detalles del proceso de formulación de la nueva política de discapacidad e inclusión. Incluso, según el Informe de la Comisión de Expertos, las organizaciones de trabajadores de Colombia han manifestado que no se han generado espacios de consulta para la discusión de políticas que afecten a los trabajadores con discapacidad.

El Gobierno ha informado adicionalmente por escrito, y recientemente lo ha reiterado ante esta Comisión, de la existencia de un proyecto de ley de reforma laboral que incluiría un enfoque de inclusión social y laboral para las personas con discapacidad, pero tampoco se menciona en la información suministrada por escrito si en su desarrollo se han integrado la voz de los actores sociales en modo alguno y con respecto a esto invitamos respetuosamente al Gobierno a aclarar si las 12 reuniones referidas en el marco de la Comisión de Concertación

de Políticas Laborales y Salariales han sido para discutir este proyecto de reforma laboral que radica actualmente en el Congreso de la República.

No parece necesario recordar ante esta Comisión que la sostenibilidad y efectividad de las políticas de mercado de trabajo están íntimamente ligadas a la consulta efectiva a las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores. Esto es especialmente cierto en el diseño de medidas de readaptación y formación profesional donde son los actores sociales quienes pueden proporcionar una visión integral referida a las habilidades estratégicas necesarias para el mercado de trabajo, los desafíos y las oportunidades que se presentan y las herramientas que mejor pueden fortalecer la empleabilidad de las personas con discapacidad. Por ello solicitamos al Gobierno que haga su mayor esfuerzo para asegurar la consulta institucionalizada y efectiva de los actores sociales en las etapas de diseño, implementación, revisión y seguimiento de tales políticas y más específicamente que provea información detallada sobre el proceso de formulación de la nueva política de discapacidad e inclusión.

Seguidamente debemos considerar las recomendaciones de la Comisión de Expertos con respecto a los artículos 7, 8 y 9 del Convenio, relativos a la formación profesional de personas con discapacidad en los servicios de zonas rurales y la formación del personal cualificado.

Los miembros empleadores tomamos nota de la información suministrada por el Gobierno relativa a los programas y acciones llevadas adelante para promover la igualdad de oportunidades y la eliminación de atención segregada de las personas con discapacidad en la educación.

Sin embargo, debemos considerar también las estadísticas del mismo Gobierno según las cuales, solo el 10 por ciento de las personas con discapacidad logran acceder al sistema formal de educación o de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) según las cuales solo el 56 por ciento de los jóvenes con discapacidad en Colombia entre 15 y 24 años saben leer y escribir. En palabras de la Comisión de Expertos, esto compromete el futuro de los jóvenes con discapacidad, especialmente de cara a las transformaciones tecnológicas en el mundo del trabajo.

A la luz de estos datos, solicitamos al Gobierno que redoble sus esfuerzos en colaboración con los actores sociales para asegurar la participación de los jóvenes con discapacidad en el sistema educativo en los programas de formación para el trabajo y que garantice un acceso inclusivo en los distintos niveles, así como el diseño de currículos pertinentes consultadas con los actores sociales que incluyan habilidades tecnológicas y también las habilidades transferibles, estratégicas para la empleabilidad de los jóvenes.

Adicionalmente, solicitamos al Gobierno que proporcione información detallada sobre las políticas implementadas para promover el acceso a los distintos niveles de formación para el trabajo. También le pedimos que informe detalladamente sobre las instancias de consultas llevadas adelante con los actores sociales, los resultados obtenidos, el número de personas alcanzadas desagregado por edad y su impacto en términos de acceso al empleo formal, incluyendo información sobre zonas rurales y comunidades apartadas del país, así como de empresas alcanzadas por las políticas de incentivos implementadas.

Los miembros empleadores reiteramos nuestro agradecimiento por la información suministrada a esta Comisión y tenemos la esperanza de que el fuerte compromiso expresado por el Gobierno se traducirá en acciones concertadas, orientadas a mejorar la inclusión y la formación profesional de las personas con discapacidad.

Reiteramos nuestro pedido para que el Gobierno intensifique sus esfuerzos con respecto al diseño y la implementación de políticas para la inclusión y la formación profesional de las personas con discapacidad mejorando la locación de recursos y garantizando que la voz de las organizaciones más representativas de empleadores sea tenida en cuenta a través de instancias institucionalizadas en las etapas de diseño, revisión e implementación de estas políticas, y que se informe en forma detallada sobre la implementación y los resultados de las políticas diseñadas para cerrar las brechas de cumplimiento existentes en la legislación y en la práctica.

Miembros trabajadores - Agradecemos al Viceministro de Trabajo del Gobierno de Colombia por la extraordinaria calidad de las informaciones suministradas a la OIT en relación al cumplimiento con el Convenio. Esta es apenas la tercera vez en la historia que este Convenio es analizado por nuestra Comisión, siendo que en las dos oportunidades anteriores, en 2006 y 2013, fueron tratados como casos de progreso.

El Gobierno ha demostrado con cifras y datos concretos la importancia que da a la formación y a la generación de empleo para las personas con discapacidad.

Tomamos nota con satisfacción de la adopción, en mayo de 2023, del Plan Nacional de Desarrollo que entre otras medidas prevé la garantía de una educación y trabajo inclusivos para las personas con discapacidad. Entre ellas se incluye, tal y como fue informado a la Comisión de Expertos, la ampliación de la oferta institucional de programas de formación para el trabajo inclusivos y accesibles, la adopción de acciones que faciliten el acceso laboral de las personas con discapacidad en el sector público y el reforzamiento de estrategias de los prestadores del SPE para promover la vinculación laboral de personas con discapacidad.

El Gobierno también ha informado que se han financiado iniciativas empresariales desarrolladas por personas con discapacidad. Cabe notar que se han llevado a cabo actividades de divulgación dirigidas a empresarios y representantes de diversos organismos nacionales y se ha proporcionado asesoría a empresas sobre los mecanismos de inclusión laboral y los servicios de intermediación laboral dirigidos a personas con discapacidad.

La Comisión de Expertos además ha recibido información por parte del Gobierno sobre el inicio del proceso de formulación de una nueva política de discapacidad e inclusión que prevé la adopción de medidas para generar oportunidades para el desarrollo de las personas con discapacidad en el ámbito educativo y productivo.

El Gobierno de Colombia informa además que ha introducido una reforma laboral para el trabajo digno y decente al Congreso de la República. Entre otros aspectos, la reforma contiene un enfoque de inclusión social y laboral para personas con discapacidad, disposiciones relacionadas con el derecho al trabajo de esta población, regulaciones sobre capacidad legal, ajustes razonables, no discriminación, cuota de vinculación en el sector privado y estabilidad laboral, entre otros. Alentamos al Gobierno a que apruebe la reforma lo antes posible.

Recibimos con satisfacción las iniciativas y acciones del Gobierno de Colombia para dar cumplimiento al Convenio y solicitamos que continúe enviando información actualizada sobre los avances que han sido alcanzados a este respecto.

Miembro empleador, Colombia - En primer lugar, queremos poner de presente las principales cifras en materia de mercado laboral de la población en condición de discapacidad que se tienen en Colombia. En Colombia el 76 por ciento de la población con discapacidad en edad de trabajar se encuentra por fuera de la fuerza laboral y sumado a esto la informalidad en esta población asciende actualmente al 75,8 por ciento.

Asimismo, cuando observamos de cerca el nivel educativo de las personas en situación de discapacidad encontramos que el 41,6 por ciento ha llegado al nivel de educación básica primaria y tan solo el 5,1 por ciento logra alcanzar un título universitario. Estas cifras ponen de presente una realidad compleja y es que las personas con discapacidad han sido excluidas de ámbitos fundamentales para su desarrollo, especialmente en el campo laboral.

Para tener, además, un panorama más amplio sobre esta problemática, tenemos en cuenta que el Banco Mundial afirma que el desempleo de las personas con discapacidad en Colombia representa una pérdida de entre el 5,35 por ciento y el 6,97 por ciento del producto interno bruto del país.

Esta situación de exclusión de las dinámicas económicas y sociales está muchas veces asociada a las ideas erróneas con las que se relaciona a este tipo de población; imaginarios que se mantienen y perpetúan el círculo de la pobreza.

Lo anterior pone de presente la necesidad urgente de trabajar de manera tripartita en políticas públicas en materia de formación para el trabajo y empleabilidad para este sector de la población.

En segundo lugar, quiero referirme a las dos líneas en las cuales nos hemos comprometido los empleadores colombianos para la creación y promoción de empleos inclusivos: i) el sello de inclusión, un programa que verifica y avala la responsabilidad empresarial del empleador como organizaciones inclusivas, y ii) la creación de estrategias concretas y productivas que buscan la vinculación laboral y formal de la persona con discapacidad.

Un ejemplo concreto de esas secciones lo encontramos en el pacto por la productividad. Esta iniciativa ha vinculado a cerca de 1 700 empresas en Colombia a nivel nacional, de las cuales cerca del 30 por ciento ya han incorporado trabajadores con discapacidad. Asimismo, hemos contribuido desde el sector empresarial en la alianza con una institución pública que es el SENA, a la formación para el empleo de 1 116 personas en situación de discapacidad en cerca de 106 programas técnicos y tecnológicos.

En tercer lugar, queremos señalar la guía «Más allá de la discapacidad: una oportunidad de inclusión laboral» que consiste en una hoja de ruta que ayuda a las empresas a desarrollar el paso a paso necesario para la creación de procesos exitosos de inclusión.

Estos no son más que ejemplos concretos de acciones que desde el sector empresarial hemos adelantado en pro de la formación e inclusión de las personas en situación de discapacidad, demostrando que el sector empleador resulta un actor esencial en la implementación de políticas inclusivas que busquen beneficiar a este grupo poblacional.

Finalmente, en este tercer punto y además como conclusión, tras recordar las cifras de personas en situación de discapacidad y los ejemplos de acciones que hemos desarrollado desde el sector empleador reiteramos lo necesario que resulta que el Gobierno de Colombia trabaje en conjunto con los interlocutores sociales más representativos para identificar y superar las principales brechas.

Creemos que es la única forma de que, no solo en la teoría sino también en la práctica, la política pública alcance la superación de las barreras, acompañe en procesos exitosos de inclusión laboral y desarrolle nuevos incentivos de cara a incrementar la tasa de empleabilidad de esta población vulnerable.

Debemos indicar que lamentablemente durante los últimos años no se ha convocado a los interlocutores sociales que son representativos, y no se nos ha convocado, ignorando la

necesidad de tenerlos en cuenta en el momento de trabajar en la construcción de una política pública en materia de inclusión laboral.

En ese sentido, no pasa desapercibido que el Gobierno nacional mencione en su intervención y en la información adicional enviada a la Comisión de Normas el capítulo dentro de la reforma laboral que actualmente cruza en el Congreso sobre la inclusión de trabajadores en situación de discapacidad; y llama poderosamente la atención que se afirme que esta medida, que actualmente cursa en el Congreso, fue fruto del diálogo tripartito.

Debe aclararse a la Comisión que el diálogo al que hizo referencia el señor Viceministro durante su intervención fue realizado respecto a un proyecto de reforma laboral que fue presentado en el mes de marzo de 2023, que no fue aprobado por el Congreso de Colombia y que por lo tanto fue archivado, es decir, cuyo trámite finalizó en el mes de junio de 2023. Fue para un proyecto anterior y diferente que se realizaron las reuniones en el seno de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales a la que hacía referencia el señor Viceministro.

Quienes representamos a los empleadores, queremos ser enfáticos en que el proyecto de reforma laboral que actualmente cursa en el Congreso de Colombia no ha sido consultado con los interlocutores sociales más representativos, ya que no ha sido presentado ante la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales que es el escenario natural de diálogo tripartito previsto por la Constitución colombiana, por lo que no puede decirse que el proyecto en curso, el que actualmente se está discutiendo, incluya la perspectiva del sector empleador.

Queremos resaltar que la búsqueda de avances en materia de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad es un objetivo que debería unir a los empleadores, los trabajadores y, como no, al Gobierno.

No debería resultar motivo de sorpresa para las organizaciones sindicales que la Comisión de Normas haga un llamado a Colombia para que implemente instrumentos que extiendan la protección a las personas en situación de discapacidad y apoyen su inclusión en materia de educación y trabajo, sobre todo porque la Comisión de Expertos fundamentó sus conclusiones en los comentarios y preocupaciones expresadas por las mismas centrales sindicales, es decir las observaciones que en su momento presentaron ante la Comisión, la Central Unitaria de Trabajadores, la Confederación de Trabajadores de Colombia y la Confederación General del Trabajo.

La ideología política no debería pesar más que la defensa de los derechos de las poblaciones vulnerables y ello debería unirnos como interlocutores sociales en un diálogo de confianza y construcción.

Sin duda, la vinculación laboral de las personas en situación de discapacidad fortalece su autonomía, lo cual les permite acceder a la educación, el trabajo y la recreación; y al mismo tiempo les permite ser partícipes del dinamismo económico y, además, sentirse parte actuante y útil de la sociedad a la que pertenecen.

Es por ello que, en nombre de los empleadores de Colombia, instamos nuevamente a un diálogo tripartito en la búsqueda de rutas que nos permitan alcanzar objetivos valiosos en esta importante materia.

Las personas con discapacidad pueden aportar impuestos al sistema de salud y pensiones, dinamizar la economía, mejorar los indicadores de pobreza y posibilitar un mayor consumo, lo cual redundará en un aporte al crecimiento económico del país.

Miembro trabajador, Colombia - En nombre de los trabajadores de Colombia, me permito hacer conocer a esta honorable Comisión la perplejidad que nos causa la inexplicable inclusión de Colombia en el listado de países llamados a comparecer en la Conferencia de este año por petición de los empleadores. En el pasado eran otras las circunstancias que se presentaban por violación a los convenios fundamentales en el trabajo y en esas épocas no procedieron de la misma forma. Sorprende que en el presente hayan logrado incluir a nuestro país por presunto incumplimiento del Convenio.

Es necesario precisar que las conclusiones de la Comisión de Expertos corresponden al año 2021 cuando el Presidente de la República era el Sr. Iván Duque, Gobierno en el cual las centrales sindicales en unión con otros diversos sectores sociales y los pensionados lideramos el «estallido social».

Sobre el tema en concreto, debemos informar a esta Comisión que el Gobierno del cambio ha venido adoptando medidas incluyentes en relación con las personas en situación de invalidez a tal grado que conjuntamente presentamos un proyecto de reforma laboral al Congreso de la República, proyecto que fue debatido en la Comisión de manera tripartita. No obstante, frente a las propuestas del Gobierno y los trabajadores, los empleadores no presentaron ningún tipo de propuestas como las que hoy están haciendo o formulando en esta reunión.

De otra parte, en relación con las personas en situación de invalidez, nosotros en la propuesta de reforma pretendemos reforzar la estabilidad laboral de las personas en situación de discapacidad, incluyendo la prohibición de discriminación por esta condición, además de acciones para evitar los despidos por el empleador y eliminar el acoso y la violencia en el mundo del trabajo, jornadas flexibles para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares de cuidado y para aquellas cuidadoras de quienes tienen discapacidad.

En el año 2021, efectuamos comentarios en relación al incumplimiento del Gobierno anterior, pero reconocemos que el actual ha demostrado voluntad política por mejorar la situación de las personas inválidas que han quedado consignadas en el Plan Nacional de Desarrollo, incluyendo garantías para un mundo sin barreras, además de medidas inclusivas y otras iniciativas legislativas como la reforma laboral que persigue dignificar las condiciones laborales de estas personas y su readaptación profesional y el empleo. Las cifras del Departamento Nacional de Estadísticas demuestran que, la situación laboral de las personas en situación de discapacidad, arrojan mayor estabilidad en la ocupación y una disminución en la desocupación en los periodos más recientes; sin embargo, reiteramos que las citadas por la Comisión de Expertos no son recientes.

Llama la atención que mientras que el actual Gobierno demuestra su voluntad política de cumplir con las disposiciones del Convenio sean precisamente los empleadores de nuestro país quienes se oponen a la adopción de este tipo de medidas y políticas en esa dirección. Esto quedó evidenciado con la oposición que mantienen en contra de la aprobación del actual proyecto de reforma laboral cuyo hundimiento evidenciamos en la primera legislatura de este Gobierno desechando incluso la posibilidad de proponer mejoras en la legislación.

Pero ese no ha sido su principal interés. Además, tampoco demuestran su compromiso en ese sentido pues, en la práctica, es conocido que la mayoría no incorporan a empleos a personas inválidas ni se implementan medidas en favor de estas, por lo que terminan siendo obligadas a ocuparse en la informalidad y trabajo autónomo lo que implica dificultades para alcanzar el derecho a una vida en condiciones dignas y justas.

No hace muchos años, en Colombia muchos trabajadores fueron víctimas de la violencia, por lo que hoy estamos inmersos en un proceso de reparación colectiva, por lo que recibimos expresiones de solidaridad por parte de los empleadores, lo que agradecemos; sin embargo, no conocemos buenas prácticas en favor de la inclusión de quienes durante el conflicto quedaron en situación de invalidez. En este contexto tenemos que afirmar que, por el contrario, la mayoría de los empleadores no parecen estar dispuestos a incluir y respetar el empleo para personas inválidas, no dan ejemplo sobre lo que reclaman por lo que los invitamos a respetar las normas de este Convenio, así como la estabilidad de las personas en situación de invalidez que en muchas ocasiones son despedidas de sus puestos de trabajo, dejando de lado la protección especial que les es reconocida en la ley así como por la jurisprudencia sobre reten social.

Un ejemplo de que las cosas han venido cambiando favorablemente en el cumplimiento del Convenio, tiene que ver con la participación en el Gobierno como Viceministro de Empleo y Pensiones del Doctor Iván Daniel Jaramillo, hecho que habla por sí solo del avance en este campo. En la misma dirección se han reconocido incentivos para los empleadores que vinculen a sus empresas a personas en situación de discapacidad como reconocer un 35 por ciento del valor de un salario mínimo y un 30 por ciento adicional si se trata de personas entre los 18 y 28 años. A lo anterior se suma la promulgación de una directiva presidencial, de agosto de 2023, que busca avanzar en la construcción de una vida digna en igualdad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación para las personas con discapacidad.

Debemos igualmente reconocer que el Ministerio de Trabajo ha realizado capacitaciones por intermedio del Instituto Nacional para Ciegos y el Instituto Nacional para Sordos, en conjunto con alcaldías y autoridades locales para facilitar la incorporación de personas con discapacidad y facilitar su interacción en la sociedad. El Ministerio de Trabajo también ha venido desarrollando actividades aprovechando la existencia del Sistema Nacional de Discapacidad y demás autoridades públicas como el SPE, el SENA y el Departamento Administrativo de la Función Pública en dirección a permitir la vinculación de personas inválidas o en situación de discapacidad al servicio público, mientras que no conocemos que los empleadores privados impulsen esta inclusión social, salvo muy contadas excepciones.

En conclusión, el actual Gobierno ha venido cumpliendo con las medidas que tienen que ver con la protección de los derechos de los trabajadores inválidos como muy pocas veces había ocurrido, y esperamos que continúe en esa dirección para bien de esta población vulnerable. Además, esperamos que los empleadores den ejemplo también y aprueben políticas que permitan la vinculación de estas personas inválidas y les concedan el derecho a asociarse y negociar las condiciones de los empleos en esta situación para construir entre todos el derecho a una vida digna.

Con lo anterior, tal como ha ocurrido en oportunidades anteriores al examinarse este Convenio debería verse como un caso en progreso.

Miembro gubernamental, México, hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) - Agradecemos la información proporcionada por la República de Colombia en relación con las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos sobre el Convenio. Valoramos la información del Gobierno que señala las políticas adoptadas en relación con las garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad, que incluyó en el esquema de incentivos del programa «Empleos para la Vida», el reconocimiento del 35 al 45 por ciento del salario mínimo por la contratación de este grupo poblacional conforme a la normativa nacional promulgada por el Gobierno de Colombia.

Exhortamos a la OIT a que continúe brindando asistencia técnica al Gobierno para que continúe avanzando como lo viene haciendo para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad y se continúe con la aprobación de la reforma laboral que está en trámite en este momento en el Congreso, que señala la obligatoriedad de la contratación de personas con discapacidad según el tamaño de la empresa.

Invitamos, finalmente, al Gobierno de Colombia a continuar avanzando con la estrategia de remoción de barreras para la inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad a partir del enfoque diferencial que ha venido implementando.

Miembro empleador, México - En principio, agradecemos al Gobierno de Colombia por la información aportada en el presente caso. No obstante, resulta sumamente importante enfocarnos en un aspecto que resulta trascendental, el cual es la consulta tripartita y, por ende, la consecución del diálogo social.

No olvidemos considerar los siguientes aspectos, que son trascendentales, respecto del Convenio: i) en el punto 2 del artículo 1 se determina que «todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad»; ii) el artículo 2 expresamente indica que «todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas», y iii) el artículo 5 del Convenio establece que «se consultará a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de dicha política y, en particular, sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional».

Los puntos destacados nos llevan a generar algunas observaciones ya que no se puede dar acceso a empleos adecuados si no se escucha a las organizaciones más representativas tanto de empleadores como de trabajadores. Precisamente son estas organizaciones las que, en la vida diaria, conocen las necesidades existentes en las fuentes de empleo.

Asimismo, de forma notable, entre las medidas a adoptar para promover la inclusión de personas con discapacidad está la adecuación del marco nacional normativo relativo a la materia, y en dicho proceso de adecuación se debe generar un adecuado diálogo social con la finalidad de establecer un marco normativo acorde a las necesidades de las personas con discapacidad.

No debemos olvidar que, de igual forma, el Gobierno de Colombia, con fecha 9 de noviembre de 1999, ratificó a su vez el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), —relativo a la consulta tripartita— el cual establece en sus artículos 1 y 2 que «la expresión organizaciones representativas significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical». Así como el hecho de que «todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el Convenio núm. 144, se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores». Y, si bien es cierto que esto último se refiere a asuntos relacionados con las actividades de la OIT, es un claro ejemplo de la importancia que tiene el diálogo social a través de las organizaciones más representativas.

El diálogo social es una forma de armonizar intereses opuestos, y dado que tanto los empleadores como los trabajadores son los principales proveedores de bienes y servicios, y creadores de riqueza constituyen indudablemente dos importantes grupos de interés en toda

economía de mercado, de conformidad con un análisis del mes de diciembre de 2023 llevado a cabo por la propia Organización Internacional de Empleadores.

Por todo lo anterior, de forma respetuosa, el sector empleador solicita a esta Comisión que continúe dando seguimiento a este asunto a efecto de que el Gobierno de Colombia, a la brevedad, recurra a la figura de la consulta tripartita con el objetivo de fortalecer el diálogo social y evitar continuar incurriendo en faltas a los Convenios núms. 144 y 159.

Finalmente, solo destacar que las personas con discapacidad históricamente han sido parte de grupos vulnerables que han sido objeto de discriminación, e indudablemente el hecho de que requieran un marco legislativo adecuado es lo que tiene que fomentar que, en todo caso, se realice esta consulta a efecto de incluir todos los aspectos necesarios y no dejar nada fuera del mismo.

Miembro trabajadora, Costa Rica - El Convenio busca promover políticas inclusivas y oportunidades laborales equitativas. Su finalidad es integrar a estas personas en el mercado laboral regular, incentivando medidas de rehabilitación profesional que respondan a sus necesidades específicas y eliminando barreras que impidan su plena participación en la vida económica y social.

El informe recoge que el Gobierno ha adoptado medidas como el Decreto núm. 2011, de 2017, y el Decreto núm. 392, de 2018, que establecen porcentajes de vinculación laboral en el sector público e incentivos a empresas.

Asimismo, el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 prevé medidas para una educación y trabajo inclusivos, y se está formulando una nueva política de discapacidad de inclusión. Además, se menciona en el informe el pacto por la productividad, que ha sido implementado en colaboración con diversas entidades y ha beneficiado a muchas empresas. Sin embargo, solo el 15,5 por ciento de las personas con discapacidad tienen trabajo y apenas el 2,5 por ciento cuenta con empleo formal. También que el SPE ha implementado programas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Entre 2018 y 2020, se registraron 12 255 personas con discapacidad y 4 852 fueron colocadas en empleos.

Desde el punto de vista de la institucionalidad sobre esta materia, el informe identifica el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que coordina acciones para la inclusión laboral, y el SENA, que adapta sus programas a las necesidades de las personas con discapacidad.

Las centrales sindicales destacan que las medidas no han tenido el impacto deseado debido a barreras educativas y percepciones erróneas entre empresarios. Se requiere un esfuerzo continuo para mejorar estas oportunidades, tanto en el sector público como en el privado.

La Comisión de Expertos, en sus observaciones, considera que debe contar con mayor cúmulo de información para dar un seguimiento adecuado al problema. Así, por ejemplo, pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos en los ámbitos político y jurídico, incluido el seguimiento y la asignación de la financiación necesaria para la implementación de las medidas adoptadas con miras a garantizar, retener y promover las oportunidades de las personas con discapacidad de encontrar un empleo en el mercado de trabajo regular en el sector público y en el privado, incluyendo las dirigidas a las pequeñas y medianas empresas. Pide al Gobierno que proporcione información más detallada sobre la forma en que se garantiza en la legislación y en la práctica que se pongan a disposición de todas las personas con discapacidad medidas adecuadas de rehabilitación profesional y solicita el envío de información detallada sobre la manera en que las organizaciones representativas de los empleadores, los

trabajadores y de personas con discapacidad son consultadas sobre la aplicación y revisión periódica de la política nacional para la readaptación profesional.

En suma, la Comisión está interesada en que el Gobierno redoble sus esfuerzos, en colaboración con los interlocutores sociales, con miras a remediar los niveles extremadamente bajos de participación de los jóvenes con discapacidad en el sistema educativo y que continúe enviando información actualizada sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de las medidas adoptadas para promover la no discriminación, la accesibilidad, así como el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo.

No queda al margen de estas peticiones de mayor información la relativa a las medidas adoptadas para la formación de funcionarios especializados en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación y formación profesional, la colocación y el empleo de personas con discapacidad en el mercado de trabajo regular. La profusa información que se pide no es otra cosa, a nuestro juicio, que el reconocimiento de los esfuerzos que se hacen en el país en relación con el problema objeto de tratamiento en esta Comisión.

Miembro empleador, Honduras - Hemos tenido la oportunidad de analizar el caso de Colombia que hoy atiende el cumplimiento del Convenio núm. 159, que ha sido objeto de preocupación por la Comisión de Expertos por denuncia del sector trabajador. Según los datos estadísticos que hemos podido revisar, las oportunidades que debe de garantizar el Estado de Colombia a las personas en situación de discapacidad aún pueden mejorar.

Es de resaltar que es deber de los Estados el trabajar en políticas públicas que permitan la igualdad de oportunidades a todas las personas, pero para el diseño de estas políticas, es necesario que se pueda consultar a los actores sociales.

Vemos que en el caso que hoy conocemos, el principal problema que ha impedido al Gobierno de Colombia cumplir con los alcances del Convenio es que no se ha consultado de forma efectiva a los actores sociales para el diseño e implementación de las políticas públicas y así garantizar la rehabilitación e incorporación de las personas en situación de discapacidad. Es por ello que pedimos al Gobierno de Colombia que permita a los actores sociales ser parte de las soluciones a los problemas que hoy enfrenta para el cumplimiento de este Convenio, ya que los convenios de la OIT solo pueden ser administrados en forma efectiva cuando existe diálogo social y respeto por los interlocutores sociales.

Finalmente, pedimos que parte de las conclusiones insten al Gobierno a que realice su mayor esfuerzo para asegurar la consulta institucionalizada y efectiva de los actores sociales en las etapas de diseño, implementación, revisión y seguimiento de políticas públicas que garanticen el cumplimiento del Convenio, y más específicamente que provea información detallada sobre el proceso de formulación de la nueva política de discapacidad e inclusión a los actores sociales y de esa forma se garantice un futuro inclusivo en Colombia.

Miembro trabajador, España - Esta es una intervención conjunta que haré en representación de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores y de Comisiones Obreras de España. En primer lugar, quiero recordar que en esta Comisión se analiza el cumplimiento del Convenio núm. 159 y no el del Convenio núm. 144.

Los trabajadores con discapacidad sufren en todo el mundo mayor discriminación en el entorno laboral, tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo de sus funciones o en la necesaria readaptación profesional, también cuando la invalidez es debida a un accidente laboral. Por esta razón, damos la bienvenida a la preocupación de trabajadores y empleadores respecto del cumplimiento del Convenio núm. 159.

El Informe de la Comisión de Expertos menciona de forma repetida la necesidad de que el Gobierno de Colombia informe sobre los resultados de las políticas aplicadas con relación al Convenio.

El propio informe de la Comisión reconoce que «desde la última vez que examinó la aplicación del Convenio por Colombia, el Gobierno ha adoptado diversas medidas para fomentar el empleo de las personas con discapacidad, incluso en el periodo inmediatamente anterior a su examen».

Celebramos las nuevas noticias respecto de la información actualizada aportada por el Gobierno de Colombia que hemos podido conocer, y de un análisis de esta información aportada por el Gobierno colombiano podemos concluir que son muchas las medidas que el actual Gobierno ha puesto en marcha, como, por ejemplo: dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 el Gobierno señaló un capítulo «garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad». En este capítulo no solo se reconoce la discriminación histórica de las personas con discapacidad, sino que se proponen siete acciones específicas para fomentar los derechos de este colectivo.

El Decreto núm. 533 del presente año, promulgado hace solo un mes y medio, implementa un mecanismo de incentivos a los empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad. Los trabajadores de Colombia han considerado muy positivo este Decreto, que seguramente será bienvenido también por los empleadores, dado que el programa liderado por el Ministerio de Trabajo busca fomentar el empleo formal a través de incentivos para los propios empleadores.

Por su parte, la directiva presidencial de 2023 ha sido promulgada con el propósito de avanzar hacia una vida digna con igualdad de oportunidades, sin exclusiones, ni discriminaciones hacia las personas con discapacidad.

La Comisión de Expertos, en su informe, destaca también los beneficios tributarios que el Gobierno ha puesto a disposición de los empleadores para la contratación de personas con discapacidad.

Pero seguramente, y atendiendo a lo dispuesto por el artículo 5 del Convenio, respecto de la consulta «a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas», la iniciativa más relevante que debe señalarse sea la reforma laboral que el Gobierno colombiano impulsa.

Conocemos, gracias a las valoraciones hechas por los trabajadores, que la reforma laboral presentada por el Gobierno colombiano contempla obligaciones específicas para los empresarios como garantizar los ajustes que requiere la persona con discapacidad para poder trabajar y permanecer en el empleo o una cuota de vinculación para empresas que, dependiendo de su tamaño, deberán contratar o mantener contratados a una persona con discapacidad o al menos al 2 por ciento de la plantilla.

Asimismo, según la propuesta de reforma, los empleadores deberán hacerse cargo de la remoción de barreras y de garantizar la accesibilidad, así como de garantizar la estabilidad laboral las personas con discapacidad.

En este sentido, la aprobación de la reforma laboral en Colombia podría significar un enorme paso para garantizar el cumplimiento pleno de este Convenio núm. 159 y de los objetivos de trabajo decente que inspiran la mencionada propuesta, tal como han manifestado las organizaciones de trabajadores y como esperamos que hagan los empleadores también.

Analizando con detenimiento este caso, es evidente que estamos ante un caso con una perspectiva favorable. El Gobierno colombiano ha informado sobre los avances implementados en los últimos años y, además, promueve una reforma laboral integral, que cuenta con el apoyo de las organizaciones de trabajadores e incluye apartados específicos que dan respuestas a las preocupaciones de los empleadores. Como bien ha dicho el representante de los empleadores de Colombia, la ideología política no debería pesar a la hora de impulsar una reforma laboral fundamental para la mejora del marco laboral general y de la aplicación de este Convenio en particular en Colombia.

Miembro empleador, Costa Rica - Desde esta Organización se ha señalado que, para todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, la base para impulsar la prosperidad, la inclusión y la cohesión social de manera sostenible y creciente es contar con una oferta suficiente de empleos.

El trabajo permite a las personas superar la pobreza, y la vía para el crecimiento y la diversificación de las economías es el empleo productivo y decente; por esta razón, la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral debe ser una tarea prioritaria y permanente de nuestras sociedades en aras de erradicar cualquier forma de discriminación contraria a la dignidad humana.

El Informe de la Comisión de Expertos ha solicitado al Gobierno de la República de Colombia la generación de políticas y acciones con el objetivo de potenciar los esfuerzos para la creación de más oportunidades de empleo para dichas personas en el mercado de trabajo regular, tanto en el sector público como en el sector privado, incluidas las pequeñas y medianas empresas, con un especial énfasis en el empleo de las personas jóvenes; asimismo, ha requerido el desarrollo de servicios de readecuación profesional en las zonas urbanas y en las zonas o comunidades más apartadas del país.

Nuestro llamado es que la construcción de cualquier política tenga que ver con el empleo y en especial una relacionada con el empleo de personas con discapacidad se realice en el marco del diálogo social tripartito. El diálogo social nos fortalece como sociedades y desde las empresas y organizaciones empresariales hemos entendido que para llegar más lejos debemos ir juntos.

Así lo hemos visto en la experiencia costarricense y, gracias a ello, en los tiempos recientes hemos logrado avanzar en asuntos de gran trascendencia, gracias a este diálogo tripartito, como lo es el inicio de la construcción de una política nacional de empleo y el establecimiento de pilares fundamentales para la elaboración de un plan nacional de trabajo decente, instrumentos que buscarán promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Desde el sector empleador de Costa Rica abogamos para que el Gobierno encuentre en los interlocutores sociales los socios estratégicos para lograr construir un país que aplique de forma eficaz las normas laborales nacionales e internacionales, ofrezca mayores oportunidades de empleo de calidad y elimine las barreras que impidan la integración de los grupos vulnerables. Todo esto, siendo conscientes de la responsabilidad que tenemos las empresas con nuestra sociedad.

Miembro trabajador, Finlandia - Hablo en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. Un convenio en sí mismo, sin el respeto de los derechos y obligaciones que de él se derivan, rara vez es garantía de nada. También es necesario cumplir todas las obligaciones internacionales.

En el caso que nos ocupa, es decir, Colombia, nunca se subrayará lo suficiente la importancia de las expresiones que la Comisión de Expertos utiliza en su informe. Además,

ningún convenio carece de importancia. Se trata de instrumentos jurídicamente vinculantes, ya los consideremos fundamentales, de gobernanza o técnicos por naturaleza. Constituyen la base de lo que los Estados Miembros de la OIT han decidido respetar. El principio va mucho más allá de este caso particular de Colombia. Estamos hablando de los fundamentos mismos de la supervisión de las obligaciones internacionales. En este sentido, el seguimiento de un caso por parte de la Comisión de Expertos es naturalmente una parte integral de este proceso de supervisión y, en este caso, las expresiones de la Comisión de Expertos en el informe hacen un gran hincapié en esta función. Al respecto, la Comisión de Expertos reconocen explícitamente que el Gobierno ha adoptado diversas medidas para promover el empleo de las personas con discapacidad, que es exactamente lo que debe hacerse en relación con el Convenio.

Las medidas adoptadas por el Gobierno de Colombia, como la adopción del Plan Nacional de Desarrollo y la adopción del Decreto núm. 21/77 de 22 diciembre de 2017 por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, son pasos más que bienvenidos hacia la plena conformidad con el Convenio núm. 159. Sin embargo, las mejoras impulsadas por el actual Gobierno no se quedan ahí. Hay propuestas en camino, como la reforma laboral que demuestra un compromiso aún mayor con los convenios de la OIT y con la mejora del marco regulador de las condiciones de trabajo en el país. Todos estos avances ofrecerán importantes oportunidades a todos los interlocutores sociales de Colombia en un futuro próximo.

Lo más importante, sin embargo, es que todas estas medidas indican de forma concreta que Colombia, como ha señalado la Comisión de Expertos, intenta mejorar los derechos de los trabajadores reconociendo tanto las obligaciones como los derechos que se derivan de los convenios fundamentales y de otros convenios. Aunque el trabajo dista mucho de estar hecho, Colombia es actualmente un ejemplo alentador de la voluntad y la ambición necesarias para lograr una sociedad mejor y, en última instancia, la plena realización de los derechos de los trabajadores.

Observador, IndustriALL Global Union (IndustriALL) - Mi organización representa a sindicatos sectoriales de los sectores minero, energético y manufacturero de Colombia. A IndustriALL le resulta difícil entender por qué se incluyó a Colombia para su discusión en relación con el Convenio núm. 159.

Nuestra organización no ha recibido ninguna respuesta de nuestros sindicatos afiliados. Reconocemos, por supuesto, y respetamos el caso presentado por los empleadores.

Sin embargo, esta situación nos lleva a preguntarnos si este es el principal problema en las relaciones laborales y la vida laboral en Colombia. En ese sentido, deseo destacar las realidades en el terreno en relación con las experiencias de nuestros sectores para que la Comisión, por favor, lo tenga en consideración.

Las exportaciones de carbón de Colombia representan el 14 por ciento de sus exportaciones totales, y el país es ahora un importante campo de batalla de los principios de la transición justa, tal como se debatió aquí en la Conferencia el año pasado. El Gobierno colombiano ha dado pasos positivos al comprometerse con una Estrategia Nacional de Transición Justa, que forma parte de la política de crecimiento verde del país. Esta Estrategia hace hincapié en un auténtico diálogo social en el que participan todos los interlocutores sociales.

Ahora con respecto a ciertos ejemplos que quiero dar de nuestros sectores, hay una empresa minera que suspendió inicialmente las operaciones en las minas de Calenturitas y La Jagua debido a los bajos precios del carbón. Posteriormente, la empresa cerró definitivamente

estas minas, con la consiguiente pérdida de miles de puestos de trabajo. Desafortunadamente, este cierre también dejó un preocupante legado de violencia y contaminación, ya que tres pueblos tuvieron que ser reubicados debido a la destrucción medioambiental.

Resulta chocante que no hubiera un plan de restitución por los daños medioambientales causados, y mucho menos un plan de transición justa para ayudar a los trabajadores y comunidades afectadas al abandonar el carbón.

Tras despedir a los empleados, la empresa los volvió a contratar como subempleados sin entablar ningún diálogo social con los trabajadores.

Del mismo modo, en otra mina, el contrato de la empresa con el Gobierno finaliza en el año 2034, lo que podría provocar el cierre de la mina. Lamentablemente, los trabajadores y sus sindicatos siguen sin saber cuál será su futuro. Es crucial que los trabajadores sepan si existe un plan de cierre y cómo les afectará, teniendo en cuenta los aspectos laborales, comunitarios y medioambientales. Esto también requiere un compromiso genuino de todos los interlocutores sociales para el diálogo y la acción.

Es crucial que los interlocutores sociales den prioridad a las relaciones laborales y entablen un diálogo social significativo sobre las cuestiones acuciantes directamente relacionadas con la realidad sobre el terreno.

Como sindicatos, estamos comprometidos con esta causa. Apreciamos y apoyamos las políticas sociales y laborales progresistas del Gobierno actual y esperamos que los empresarios se alineen con esta dirección positiva, teniendo en cuenta las realidades del país.

Presidente - No veo más solicitudes de uso de la palabra. Ahora invito al representante gubernamental, señor Viceministro, a hacer uso de la palabra.

Representante gubernamental - Muchas gracias por darnos el uso de la palabra nuevamente, por todas vuestras intervenciones que valoramos y hemos escuchado detenidamente.

Queremos reiterar el compromiso de mantener la ruta de cumplimiento del Convenio, para respetar los derechos de las personas con discapacidad en consonancia con el esquema de intervención internacional y global.

Colombia, además de un diseño normativo que favorece la empleabilidad de este grupo poblacional que enfrenta especiales barreras de acceso al mundo laboral, está comprometida con el diseño de apoyo institucional. La Ley núm. 2297, de 2023, impulsada por este Gobierno, en cabeza del Ministerio de Igualdad. Nuestra señora Vicepresidenta y Ministra la lideró con el concurso del Ministerio de Trabajo y todo el sector de la institucionalidad. La Ley prevé normas específicas para favorecer el reconocimiento de derechos de cuidadores y personas de apoyo para personas con discapacidad.

Colombia lidera, además de todo el esquema de vinculación y adaptación en materia de remoción de barreras para la inclusión de personas con discapacidad, el reconocimiento de cuidadores y cuidadoras de cuyo trabajo depende la inclusión y remoción de barreras de las personas con discapacidad.

Estamos reivindicando el derecho de los cuidadores y el derecho a ser cuidados. En gran medida, estoy aquí dirigiéndome a ustedes porque hay un cuidador detrás que me puede ayudar a montarme en mi silla de ruedas, a poder ponerme el CAFO que me permite moverme, una persona detrás que pudo trasladarme y hacer viable esta conversación que estamos teniendo. Ese reconocimiento está liderándose en Colombia y estamos estructurando una ruta para todo el esquema de regulación que permita favorecer todas las políticas de apoyo que

demandan las personas con discapacidades variopintas, ciertamente la discapacidad no es una, sino que tiene muchísimos factores, muchísimos análisis y muchísimos espacios visibles e invisibles, cada vez más invisibles, que el Gobierno de Colombia está comprometido con liderar y con emprender.

Quisiera, además, valorar muy positivamente todas las intervenciones, pero reiterar que las políticas que hemos diseñado han sido construidas de consuno con el tripartismo, con los empleadores, los trabajadores y el Gobierno. Los empleadores participan en el Servicio Nacional de Aprendizaje del Consejo Directivo y allí se fijan las políticas de formación para el trabajo. Coincidimos en que las rutas de formación para personas con discapacidad son claves para determinar el acceso al empleo de esta población.

Resulta extraño el desconocimiento de los espacios de concertación, al menos 12 de ellos. Desde octubre de 2022 hasta marzo 2023, cuando se presentó la reforma laboral del sector empleador que presenta este caso en este espacio, cuando el mismo debate se está dando en el espacio propio democrático del país, en el que estamos debatiendo con nuestros representantes depositarios de la soberanía popular las directrices de un nuevo estatuto laboral que amalgama el conjunto de directrices internacionales de la OIT y de los diferentes organismos supranacionales en materia de regulación laboral con nuestra legislación laboral. No en vano, en esos espacios estuvo presente además el acompañamiento internacional de países a los que queremos agradecer genuinamente su participación y su acompañamiento. España, Chile, México, los Estados Unidos de América y el Canadá acompañaron y pueden dar fe del esfuerzo de diálogo tripartito en la construcción de la reforma y el Tripartismo Plus para que los depositarios de esas medidas diferenciales, de esas medidas que están orientando la remoción de barreras para personas con discapacidad tengan una voz y puedan participar del diseño de estas políticas. Luego hay un especial reconocimiento del Gobierno de Colombia de la importancia del diálogo social y el tripartismo en la construcción y determinación de rutas para mejorar los criterios de empleabilidad a través de los sistemas de intervención jurídica y de políticas públicas diseñados en cabeza del Gobierno nacional.

Todo el plan de desarrollo fue construido con la participación de organizaciones de personas con discapacidad. Colombia no da la espalda a la participación de las diferentes organizaciones de empleadores y de trabajadores de diversos ámbitos en la construcción de políticas públicas y diseños normativos. De hecho, el Decreto núm. 533, de 2024, que ha sido muy valorado y eso nos regocija, por supuesto, está destinado a dar un apoyo a los empleadores de entre el 35 y el 45 por ciento del salario mínimo para apoyar la vinculación de personas con discapacidad y removiendo esas barreras físicas, actitudinales y comunicativas que a veces impiden esa vinculación. Eso sí, incluimos condicionantes sociales. El trabajador debe estar vinculado por lo menos seis meses para recibir el incentivo y el apoyo, porque entendemos que el trabajo decente está íntimamente vinculado a la estabilidad, principio transversal de la reforma laboral, principio transversal de la recuperación de derechos en el diseño y en la orientación de la reforma laboral que está siendo tramitada en el escenario parlamentario, en la Cámara Baja (la Cámara de Representantes en Colombia) que, justamente, aspira a actualizar y amalgamar y a poner a dialogar todo el diseño normativo internacional con el vetusto Código Laboral colombiano proferido en el año cincuenta cuando estos temas seguramente no estaban presentes, cuando seguramente la discapacidad era vista desde un enfoque asistencial.

Ese tránsito al enfoque de inclusión social, al enfoque biopsicosocial es justamente la apuesta del Gobierno del cambio, es justamente a través del diálogo social y la participación de todos y todas que se pueden construir las mejores normas posibles para nuestra sociedad.

Este es un contrato como sociedad más que una simple reforma laboral, nosotros sí aspiramos como Gobierno nacional a que los empleadores reconozcan que su participación en el ámbito de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales fue idónea en más de 12 encuentros y que ahora el debate está en el centro del espacio depositario de la soberanía popular en Colombia que es el Parlamento, el Congreso de la República. No desconocemos que allí también se han venido realizando audiencias en las que participan la academia, organizaciones de empleadores y organizadores de trabajadores, pero esa es una decisión del Parlamento, ya que en Colombia se respeta la independencia de poderes.

Colombia mantiene su intención de seguir construyendo y seguir pavimentando las rutas para el tránsito de las personas con discapacidad hacia el mundo laboral, pero hacia el mundo laboral con derechos, hacia el trabajo decente.

Yo coincido en que tenemos altos índices de informalidad, pero justamente por eso la apuesta de inclusión a través de cuotas de contratación de personas con discapacidad en el sector público por conducto del Decreto núm. 2111, de 2017, y de cuotas de contratación en el sector privado por conducto de la reforma laboral. Estos incentivos a la contratación de personas con discapacidad con condicionantes sociales pueden ser una ruta que se lidere a nivel global como ejemplo para invitar al mundo, a la sociedad a dar la bienvenida, a dar ilusión y pavimentar la ruta de integración de las personas con discapacidad al mundo laboral. Muchas veces, lo digo en primera persona, parte de la atención terapéutica está dada por la inclusión laboral, está dada por valorar a las personas con discapacidad como dignas y depositarias y merecedoras de ser partícipes del esquema productivo de nuestros países. Por eso el Gobierno del cambio sigue pavimentando esta ruta y sigue construyéndola, por supuesto, con empleadores y trabajadores, pero también con personas con discapacidad, porque *nihil de nobis, sine nobis*, «nada sobre nosotros sin nosotros», porque nosotros hoy estamos reunidos en un escenario internacional, en Europa, en Ginebra, y el himno de ese continente, la melodía que inspira la unión de los pueblos europeos fue diseñada y fue escrita por una persona con discapacidad. Estamos celebrando los 200 años de la Novena sinfonía de Beethoven, en mayo se celebraron, un compositor que no escuchó nunca esa maravilla que hemos escuchado todos, que no escuchó la ovación en el teatro de Viena cuando presentó a la sociedad su Novena sinfonía.

Nosotros, desde el Gobierno del cambio, entendemos la discapacidad más allá de las cifras, que por supuesto nos interesan, para construir y diseñar políticas públicas desde las personas, desde los ciudadanos a los que llegan esas normas. Por eso deben integrarse y ojalá, además del sector empleador, estuvieran personas con discapacidad y sus organizaciones en estos encuentros participando activamente para que justamente no se diseñe sobre nosotros, sin nosotros.

La discapacidad debe ser vista como un don, esa es la apuesta del Gobierno del cambio, eso es lo que nos dejó Borges, uno de los mejores escritores latinoamericanos de la historia, invidente y que le enseñó a su propio alter ego que la pérdida de la visión progresiva es como un lento atardecer de verano.

Esa es la visión del Gobierno del cambio, pensar en cada persona, en cada ciudadano que merece un trabajo decente, no solo en el ámbito social y terapéutico, sino en el ámbito del contrato como sociedad, este es un Convenio que reconocemos en su mayor relevancia y que nos compromete más como sociedad que como Gobiernos, como humanidad. Por eso es tan importante este encuentro y por eso para nosotros es tan importante transmitir y dejar la declaración y manifiesto del Gobierno del cambio en cabeza del señor Presidente, Gustavo Pérez Petro, de su compromiso de construir políticas con personas con discapacidad en el

centro de gravedad de la construcción, con los empleadores, por supuesto, y con los trabajadores; pero están los espacios democráticos abiertos, están los espacios de participación ya agotados y siguen agotándose en el escenario parlamentario. No puede desconocerse la participación de empleadores, y por supuesto de trabajadores, y del Gobierno en la construcción de esto que hemos llevado al Congreso. No solo en el ámbito laboral, insisto, sino en el ámbito pensional, porque nuestros adultos mayores con discapacidad viven menos y por eso son merecedores de una medida diferencial.

Insisto a los 50 años mujeres y a los 55 años hombres van a ser merecedores de una transferencia en un pilar solidario, no condicionada, para dar dignidad a su vejez. Esa vejez que pretende retribuir en justa proporción su contribución a la sociedad. Para las personas sin discapacidad va a haber una transferencia económica desde los 60 años mujeres y 65 años hombres. Fíjense que hay una medida diferencial que como Gobierno reconocemos y obviamente acatamos y estamos absolutamente convencidos de la importancia del compromiso de la sociedad. Del compromiso de todos y todas con una mejor vejez para nuestras personas con discapacidad.

Adicional a ello, tenemos un enfoque social que está cambiando y por directriz de la Corte Constitucional estamos actualizando todo el ordenamiento para que no se hable de inválidos y disminuidos, muchas expresiones que tiene el ordenamiento, que terminan teniendo una carga poderosa en el lenguaje que queremos actualizar a personas con discapacidad. Handicap, me enseñaron alguna vez mis profesores de inglés, el sombrero «cap», la mano «hand» la limosna; esa visión asistencial es la que estamos tratando de cambiar, personas con discapacidad merecedoras de derechos y obligaciones, con un enfoque diferencial.

El informe enviado a la OIT evidencia los avances y el cumplimiento de Colombia en materia de directrices contenidas en el Convenio con aspectos como las cuotas de contratación, las cuotas incluidas en la reforma laboral para el sector privado, y todas estas razones que nos comprometen como sociedad.

Insisto, los incentivos y todo el diseño de política está dirigido y beneficia a los empleadores, justamente para reconocer su esfuerzo en materia de remoción de barreras, que sabemos que tienen una carga cultural muy fuerte pero que estamos removiendo y que tenemos que ser capaces de remover como sociedad, porque no podemos quedarnos en un momento de recuperación económica mundial sin el aporte del 15 por ciento de la población mundial en esa recuperación.

Ese compromiso ha sido reconocido por el señor Presidente Gustavo Petro y nos ha dado la instrucción de incluirlo en todas y cada una de las políticas.

Agradecemos nuevamente esta invitación y esperamos haber cumplido satisfactoriamente con el informe enviado.

Quiero insistir en que cierren los ojos un segundo y piensen que el himno del continente que están pisando hoy, gracias a la vida y a este encuentro maravilloso, fue inspirado por una persona con discapacidad que si pudiera escucharnos nos diría: «las personas con discapacidad aspiramos a la remoción de barreras, aspiramos a que toda esta estructura de normativa y de políticas jurídicas que estamos diseñando, más allá del diseño y de su éxito o no, tenga nuestra participación». Qué diría de todo si pudiera escucharnos, que ojalá él pudiera participar en este diseño, que ojalá él pudiera terminar su Novena sinfonía, que compuso después de doce años, pero bueno esa es otra historia porque se deprimió por su sordera, pero que fue capaz de inspirar las notas más hermosas de la historia y que constituyen la unidad europea. Para ellos, para esas personas, es que trabajamos, a esas personas son a las

que enviamos el mensaje, al sector empleador, por supuesto a los trabajadores, y al Gobierno nacional, para que el Congreso de la República sea capaz de estar a la altura de la historia y tramitar estas normas de actualización de la legislación colombiana de hace 50 años o la normativa de humanidad que nos rige hoy como sociedad.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de la brillante y valiosa información brindada por el Gobierno, y de todos los valiosos aportes que han nutrido este debate. Como indicamos en nuestra presentación de apertura, los miembros trabajadores aplauden las iniciativas y acciones del Gobierno de Colombia para dar cumplimiento en la ley y en la práctica a las disposiciones del Convenio. Solicitamos asimismo que continúe enviando información actualizada sobre los avances en su implementación.

Miembros empleadores - En nuestras consideraciones finales, los miembros empleadores agradecemos a los demás delegados por los aportes que han realizado en este caso y reiteramos nuestro agradecimiento al Gobierno de Colombia por la información suministrada a esta Comisión.

Preliminarmente quiero hacer una consideración especial, porque nos resulta inaceptable la reiterada referencia a este caso como un caso de los empleadores. Es necesario, al respecto, recordar que, conforme los métodos de trabajo de esta Comisión, todos los casos traídos ante la Comisión son fruto del consenso entre los trabajadores y los empleadores.

Habiendo oído con atención las declaraciones de los representantes de los empleadores y trabajadores de Colombia ante esta Comisión, queremos ser claros: no podemos avalar que se trate este caso como un caso de progreso. No hay un caso de progreso cuando se denuncia expresamente que hace más de un año que no están funcionando los dispositivos de diálogo social tripartito existentes en el país, ni se están celebrando las consultas requeridas por el Convenio.

La consulta a las organizaciones de la sociedad civil, en lo que se ha referido como Tripartismo Plus, no supe, en ningún caso, el requisito de consultar a las organizaciones representativas de empleadores, en su carácter de actores del mundo del trabajo, como tampoco lo supe el debate legislativo de una norma en el órgano correspondiente al poder legislativo del país.

En consecuencia, hacemos un llamado al Gobierno para profundizar en el diálogo social tripartito. Confiamos en que el compromiso expresado por el Gobierno se traducirá en la consulta efectiva a las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores para concertar acciones estratégicas y promover la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional en los términos del artículo 5 del Convenio.

Los miembros empleadores reafirmamos nuestro compromiso con la inclusión de las personas con discapacidad en los lugares de trabajo y subrayamos el impacto positivo que tiene contar con equipos de trabajo diversos tanto en términos de sustentabilidad como de productividad.

Una mayor participación en el mercado de trabajo siempre se traduce en mejoras para el desarrollo productivo y social de nuestros países. Sin embargo, esto solo puede lograrse de manera sostenible en presencia de políticas públicas que nivelen el campo de juego para habilitar la participación de las personas con discapacidad. Políticas que garanticen su acceso a la educación y a la formación profesional, y que tengan en cuenta las características del entramado productivo y las empresas de cada país, apoyándolas en la incorporación de personas con discapacidad a su fuerza de trabajo.

Estos son los objetivos del Convenio cuya aplicación se encuentra bajo examen.

Considerando las características del caso, los miembros empleadores reiteramos nuestra solicitud al Gobierno de Colombia para que realice las consultas pertinentes con las organizaciones representativas de empleadores para garantizar que sus voces sean consideradas en el diseño, la implementación y la revisión de políticas y regulaciones sobre el mercado de trabajo.

Solicitamos, en consecuencia, que se provea información detallada sobre el proceso de formulación de la nueva política de discapacidad e inclusión, así como los procesos de diálogo social llevados adelante con respecto al proyecto de ley de reforma laboral referida por el Gobierno.

Adicionalmente, solicitamos al Gobierno que redoble sus esfuerzos en colaboración con los actores sociales para incrementar la participación de los jóvenes con discapacidad en el sistema educativo y en los programas de formación para el trabajo, y que proporcione información detallada sobre las políticas implementadas, los resultados obtenidos, el número de personas alcanzadas, desglosada por edad, y su impacto en términos de acceso al empleo formal, incluyendo información sobre zonas rurales y comunidades apartadas del país, así como el número y características de las empresas alcanzadas por las políticas de incentivos implementadas.

Reiteramos, para finalizar, nuestras expectativas de que el fuerte compromiso expresado por el Gobierno se traducirá en acciones coordinadas y concertadas, orientadas a mejorar la inclusión y la formación profesional de las personas con discapacidad para promover su acceso a puestos de trabajo productivos y de calidad, aprovechando las oportunidades que presenta el entramado productivo del país.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno, y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión observó con satisfacción que el Gobierno había indicado que seguía elaborando, revisando periódicamente y aplicando una política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad basada en los principios de igualdad de oportunidades y de trato, y de no discriminación.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión solicitó al Gobierno que adoptara medidas para:

- **seguir garantizando que se consulte a los interlocutores sociales, las personas con discapacidad y las organizaciones representativas de personas con discapacidad y que se tengan en cuenta plenamente sus opiniones al formular, aplicar y revisar las políticas y la reglamentación del mercado de trabajo, de conformidad con el Convenio, y**
- **redoblar sus esfuerzos, en colaboración con los interlocutores sociales, dirigidos a seguir aplicando el Convenio en la legislación y en la práctica.**

La Comisión pidió al Gobierno que presentara a la Comisión de Expertos una memoria acerca de estas medidas con arreglo al ciclo de presentación periódica de memorias.

Representante gubernamental - Agradecemos a la Comisión por estas muy importantes conclusiones que transmiten al Gobierno de la República de Colombia, por vuestro interés en

poner el acento en la política de inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y por darnos la oportunidad de mostrar al mundo lo que está haciendo el Gobierno en Colombia, encabezada por las carteras de trabajo e igualdad, el Departamento Nacional de Planeación, y la apuesta institucional de todo el Gobierno, encabezada por el señor Presidente Gustavo Petro, para dar la bienvenida al mundo laboral a las personas con discapacidad.

Tomamos nota de vuestras observaciones, las acogemos y, desde ya, estamos invitando al sector empleador. Hemos tenido encuentros con la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), con Teleformas, con las cámaras de comercio, con Corabastos entidad que agrupa a las clases de mercado, con la Fundación ANDI, para integrar la política de inclusión de personas con discapacidad, dirigida a través del Decreto núm. 5.33, que emana el Plan Nacional de Desarrollo, a beneficiar a empleadores que contraten personas con discapacidad, pero siempre poniendo en el centro de gravedad de la construcción de la política a las personas con discapacidad.

Nihil de nobis, sine nobis, nada sobre nosotros sin nosotros.

La política de recuperación económica, la política de apalancamiento, el crecimiento económico y la mejora social para nuestros países no pueden dejar de lado al 15 por ciento de la población mundial.

Las personas con discapacidad tenemos la palabra, en el centro, en la construcción de políticas activas y en políticas de empleabilidad. El pasaporte de ciudadanía que otorga un trabajo decente debe ser otorgado a las personas con discapacidad en la puesta del Gobierno del cambio.

El Gobierno del cambio ha implementado y está estudiando un documento de consejo de política social y económica para integrar acciones y espacios de inclusión productiva y empleabilidad para personas con discapacidad, desde ya mismo.

Por lo tanto, sus observaciones son acogidas favorablemente por el Gobierno de Colombia. La República de Colombia pretende liderar un ejercicio global de hermandad, de humanidad y de inclusión de las personas con discapacidad para que el 15 por ciento de la población mundial tenga acceso al pasaporte de ciudadanía que representa el trabajo decente.

Ecuador (ratificación: 1967)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito el 18 de mayo de 2024.

El Ecuador ratificó el Convenio el 13 de marzo de 1967 y bajo esta premisa contempla los siguientes aspectos principales:

- Libertad sindical: Los trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos, elegir a sus representantes, organizar su administración y actividades, y formular su programa de acción.
- Protección del derecho sindical: El Convenio establece principios para proteger el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y participar en actividades sindicales sin interferencia indebida. Bajo esta premisa, la libertad sindical en el Ecuador es un tema de

alta relevancia en el ámbito de su legislación y política laboral, las cuales incluyen el derecho a la sindicalización que se encuentra protegido por los convenios internacionales, como el Convenio núm. 87 y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) de la OIT.

El Código del Trabajo también regula la conformación de sindicatos, sus derechos y obligaciones, otorgando al Ministerio del Trabajo la facultad para registrar y dar vida a esas organizaciones.

Con la finalidad de tener normas internas claras que permitan el ejercicio de los derechos con libertad y nula intromisión del Estado, el Ministerio del Trabajo ha expedido el Acuerdo Ministerial núm. MDT-2024-012, publicado en el *Registro Oficial* del 24 de febrero de 2024, con el cual se expidió el «Reglamento de organizaciones laborales para el ejercicio del derecho de libertad y autonomía sindical».

El Gobierno ha comunicado la siguiente información complementaria el 3 de junio de 2024.

La Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 154, número 1, establece que las atribuciones del Ministerio del Trabajo son ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo, así como expedir acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión.

En consecuencia, se expidió el Reglamento de Organizaciones Laborales a través del Acuerdo Ministerial núm. 0130, el cual regulaba la constitución y el registro de las organizaciones sindicales y sus estatutos, además de los procedimientos para la reforma de los estatutos y la inscripción de la directiva organizacional al amparo de las normas del Código del Trabajo; sin embargo, dicho instrumento jurídico carecía de disposiciones concernientes a las organizaciones de segundo y tercer grado, y contenía normas reglamentarias que no estaban acordes al Código del Trabajo, resultando indispensable crear mecanismos de reconocimiento y ejecución de los derechos otorgados a las organizaciones laborales.

Esta cartera de Estado, en base a los compromisos asumidos por el Ecuador y que constan en los tratados y convenios internacionales, así como las recomendaciones de los órganos de control de la OIT y sus elementos principales, a fin de colocar al país en condiciones de honrar sus compromisos internacionales y cumplir las normas internacionales en materia de derechos laborales, sindicales y de seguridad social universal, ha considerado, incluso, las peticiones de las organizaciones sindicales.

El artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, números 7 y 8, establecen el derecho de libertad sindical, que debe ser cumplido, tanto más cuando los instrumentos internacionales que lo reconocen en ningún caso limitan el derecho de libertad de asociación, o la libertad sindical; por lo expuesto, esta cartera de Estado, en respeto a la norma constitucional y al Convenio núm. 87 ratificado por el Estado ecuatoriano que establece el derecho a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, emitió el Acuerdo Ministerial núm. MDT-2024-012 con el que se expidió el Reglamento de organizaciones laborales para el ejercicio del derecho de libertad y autonomía sindical, normativa que incorpora requisitos, lineamientos, procedimientos y acciones destinados a velar por el derecho y la libertad de las organizaciones sindicales y a simplificar los trámites con miras a emitir una respuesta oportuna al usuario conforme el Código del Trabajo.

Así también, el 9 de mayo de 2024, se publicó en el *Registro Oficial* el Decreto Ejecutivo núm. 255: Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual tiene como objetivo principal promover una cultura de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el

trabajo, y fortalecer su marco regulatorio, mediante el desarrollo de políticas públicas y acciones que permitan fortalecer la seguridad y salud en el trabajo. Este reglamento es aplicable a todo el territorio nacional y de cumplimiento obligatorio para todos los servidores públicos y privados; los empleadores y los trabajadores, incluidas las Fuerzas Armadas y las entidades de seguridad ciudadana y orden público, así como los trabajadores remunerados del hogar, autónomos y sin relación de dependencia.

En este sentido, el Ecuador cuenta con un marco regulatorio que fomenta los derechos fundamentales, la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

Finalmente, el Gobierno, a través del Ministerio del Trabajo, bajo el principio de la buena administración pública, se mantiene firme en el cumplimiento de sus obligaciones y atiende oportunamente las solicitudes que las organizaciones sindicales presentan, brindando sus servicios en estricto respeto de los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación, en observancia de los requisitos y procedimientos aplicables para cada caso. Es por ello que, con fundamento en lo establecido en los números 7 y 8 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, y en los números 1 y 2 del artículo 3 del Convenio núm. 87 de la OIT, realiza los registros de las directivas de las organizaciones sindicales, respetando su libertad sindical y su derecho de asociación, permitiendo que estas desarrollen las actividades inherentes a su vida institucional en completa autonomía, precautelando la seguridad jurídica a través del análisis legal correspondiente, el cual comprende la verificación de los requisitos de fondo, así como lo dispuesto en el artículo 449 del Código del Trabajo y la facultad legal de quien convoca, legitima y certifica el proceso electoral.

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito al representante del Gobierno del Ecuador, señor Embajador, Representante Permanente del Ecuador ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, a hacer uso de la palabra.

Representante gubernamental - El Gobierno de la República del Ecuador agradece a la secretaria de la Comisión por la asistencia brindada para asegurar la participación de la delegación ecuatoriana en esta sesión relativa a la aplicación del Convenio núm. 87 en nuestro país.

A pesar de la compleja situación que vive el Ecuador debido al conflicto armado interno, que es de conocimiento público, el Gobierno nacional ha procurado remitir información actualizada relativa a los avances implementados respecto a los pedidos de información requeridos por el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos.

Sin perjuicio de dicha información y respuestas, deseo iniciar esta intervención recordando que la Constitución ecuatoriana en su artículo 326, números 7 y 8, garantiza expresamente la libertad sindical, reconociendo el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos y asociaciones, así como afiliarse libremente a los mismos.

De manera específica, la norma constitucional consagra lo siguiente en el número 7: «Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores».

El número 8 «El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección».

Del mismo modo, el Código del Trabajo en su artículo 440 determina que los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen convenientes.

Mientras que el artículo 441 establece los fines de las organizaciones laborales, ya sea asociaciones profesionales o sindicatos, siendo estos, cito: «La capacitación profesional, la cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo, el apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase».

Otras disposiciones de la legislación laboral ecuatoriana en consonancia con los principios del Convenio prohíben cualquier forma de discriminación contra los trabajadores por razones de afiliación sindical y establece mecanismos para la protección de los derechos de los sindicatos.

Sobre la base de este marco normativo, el Gobierno ecuatoriano promueve activamente el diálogo social y la participación de los sindicatos en la formulación de políticas laborales y decisiones que afectan a los trabajadores.

Para ello se han establecido instancias de concertación y negociación colectiva para abordar temas relevantes como la generación de empleo, el análisis de la coyuntura económica y laboral y la fijación salarial, a través del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, el cual, realiza sesiones permanentes de forma bimensual con el propósito de facilitar el diálogo entre las partes y llegar a mayores consensos.

La inclusión de los sindicatos en procesos de toma de decisiones contribuye a fortalecer la democracia y a garantizar que las políticas laborales sean inclusivas y representativas de los intereses de los trabajadores.

No obstante, a fin de facilitar y fortalecer el pleno ejercicio de estos derechos, el Ministerio del Trabajo, emitió recientemente el Reglamento de organizaciones laborales para el ejercicio de derechos de libertad y de autonomía sindical, a través del Acuerdo Ministerial núm. MDT 2024-2012, de 24 de febrero de 2024, el cual tiene como propósito el siguiente texto consagrado en su artículo 1: «normar los trámites concernientes a la constitución de las organizaciones de trabajadores en general; aprobación, reforma y codificación de sus estatutos; y registro de directivas y demás actos que tengan relación con la vida jurídica de las organizaciones laborales dentro de las competencias legales asignadas al Ministerio del Trabajo. Para la aplicación de esta normativa se tomarán en cuenta los principios legales y doctrinarios que rigen esta materia como son los de: libertad y autonomía sindical, así como el de mínima intervención y no injerencia en la vida interna de las organizaciones de modo tal que se limiten sus derechos o se entorpezca su ejercicio legal».

Dicho Reglamento busca garantizar el ejercicio del derecho de libertad y autonomía sindical en el Ecuador, y establecer un marco normativo detallado para la constitución, funcionamiento y disolución de organizaciones sindicales. A través de este instrumento y de consonancia con lo establecido en la Constitución ecuatoriana y los estándares internacionales, incluyendo en particular el Convenio, el Estado ecuatoriano brinda claridad y transparencia a los trámites relacionados con la creación de sindicatos, federaciones y confederaciones laborales. Mediante su aplicación se promueve, además, la democracia

interna dentro de estas organizaciones al regular los procesos electorales para la elección de directivas y al establecer mecanismos para la resolución de conflictos internos garantizando así un ambiente propicio para el ejercicio pleno de los derechos sindicales y una mayor representatividad de los trabajadores. La importancia de este Reglamento radica en su contribución a fortalecer el tejido sindical en el Ecuador, facilitando la participación activa de los trabajadores en la defensa de sus intereses y en la construcción de relaciones laborales justas y equitativas.

Por otro lado, a fin de dar mayor y mejor diligencia a la gestión de los trámites de las organizaciones laborales, se emitió el Acuerdo Ministerial núm. MDT 2024-040 de 19 de marzo de 2024, mediante el cual se delegó a las direcciones regionales de trabajo y servicio público y a la dirección de organizaciones laborales, la ejecución de los procesos desconcentrados de organizaciones laborales y sociales. La desconcentración de los procesos relacionados con las organizaciones laborales, como lo indica el referido Acuerdo Ministerial, permite facilitar un acceso más rápido y directo a los trámites para las organizaciones laborales en todo el país al delegar la ejecución de estos procesos a las direcciones regionales de trabajo y servicio público del Ministerio del Trabajo, con lo cual, se reduce la necesidad de que las organizaciones deban acudir a la sede central de dicho Ministerio, lo que ahorra tiempo y recursos, además de permitir adaptar la gestión de estos trámites a las necesidades y realidades específicas de cada región con un mejor conocimiento de las autoridades regionales sobre las particularidades locales, otorgando un servicio más personalizado y eficiente a las organizaciones laborales.

Si bien es muy temprano para evaluar la aplicación de este Reglamento, hasta el momento ha permitido el ingreso de 520 trámites, de los cuales se han atendido 464 y el restante están en proceso de finalización.

Asimismo es importante resaltar que estas acciones y desarrollos normativos y de políticas públicas en materia de libertad y autonomía sindical forman parte de otras acciones y políticas más amplias del Gobierno nacional orientadas a la generación de nuevas fuentes de empleo, garantizando el cumplimiento de los demás derechos de los trabajadores y la conformidad con los efectivos del Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025 y los esfuerzos por lograr una transformación profunda y abierta a dar mejoras en el ámbito laboral que involucra la inserción de jóvenes y de trabajo inclusivo.

Un ejemplo de aquello es el cumplimiento brindado por el Ministerio del Trabajo a la sentencia núm. 141-18-SP-CC de la Corte Constitucional, mediante la cual se determinó la vulneración de derechos constitucionales a extrabajadores tercerizados de la compañía Cervecería Nacional y se dispuso al Ministerio del Trabajo que determine los beneficiarios y el monto global de utilidades que les corresponde por concepto de sus utilidades correspondientes a los años desde 1990 al 2005. Dicho número fue determinado en 2 626 personas extrabajadoras y el monto global por concepto de utilidades fue de más de 51 millones de dólares de los Estados Unidos cuyo pago ha sido realizado a través de los procesos administrativos correspondientes en más del 80 por ciento.

Otro ejemplo de la voluntad política del Gobierno nacional de dar pleno cumplimiento a sus compromisos internacionales en materia laboral, a través de acciones concretas, es la reciente realización de la 5.ª Conferencia Iberoamericana Ministerial de Trabajo, que se efectuó en el marco de la 29.ª Cumbre iberoamericana de jefas y jefes de Estado y de Gobierno, llevada a cabo el pasado 22 de mayo de 2024 y que contó con la participación de 23 países representados por ministros, viceministros de trabajo, delegados de ministerios de trabajo, de la región, como también del cuerpo diplomático acreditado en el Ecuador, más cuatro países que tuvieron una participación virtual.

Al final de esta Conferencia, se adoptó una Declaración Ministerial titulada «Promoviendo el empleo joven e inclusivo en Iberoamérica» en la cual el Ecuador junto a los demás países de la región se comprometieron a impulsar una empleabilidad digna y que tenga en cuenta la formación, la vinculación a oportunidades laborales y las habilidades necesarias para la inserción e inclusión laboral incluyendo el acceso a los sistemas de seguridad social.

Del mismo modo, a través de esta Declaración, los países firmantes acordaron reconocer, valorar, redistribuir y reducir el trabajo de cuidado que recae en las mujeres jóvenes y subrayó la necesidad de adoptar políticas públicas integrales y diferenciadas de apoyo activo para el empleo, especialmente de jóvenes y de grupos en situación de vulnerabilidad, indígenas y afrodescendientes.

Al respecto, me permito recordar que, a nivel nacional, el Ecuador adoptó en diciembre de 2023 la Ley de Eficiencia Económica y Generación de Empleo que busca fomentar el desarrollo económico sostenible y la creación de puestos de trabajo para jóvenes a través de incentivos tributarios, además de brindar capacitaciones gratuitas para fortalecer el perfil profesional y facilitar la vinculación laboral a través del fortalecimiento del servicio público de empleo en línea con los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030.

Asimismo, como parte de los esfuerzos por mejorar el acceso oportuno al trabajo, desde el 20 de diciembre de 2023 hasta mediados del mes de abril de 2024, se han registrado alrededor de 150 050 contratos de trabajo en los diferentes sectores empresariales y productivos del país de jóvenes entre 18 y 29 años.

Por otra parte, a fin de promover la inclusión laboral de las mujeres en el mercado laboral en igualdad de condiciones, el Ecuador ha establecido, como parte de la implementación de sus obligaciones y políticas públicas, la generación de planes de igualdad, el reconocimiento denominado «Sello Violeta», así como otras herramientas de sensibilización y capacitación para fortalecer el cumplimiento de leyes tales como la Ley de Economía Violeta, la Ley Orgánica de Igualdad Salarial entre mujeres y hombres y la Ley Orgánica de Discapacidades que establece la inclusión obligatoria del 4 por ciento de personas con discapacidad.

A nivel regional, el Gobierno del Ecuador busca incrementar los mecanismos de cooperación, intercambios de experiencias que faciliten el acceso a nuevas oportunidades en el ámbito laboral, desarrollo de proyectos conjuntos, entre otras alternativas en pro del sector trabajador y empleador.

Para ello, en el próximo mes de julio, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú y la Ministra del Trabajo del Ecuador firmarán un convenio de cooperación interinstitucional que servirá de base para la implementación de un plan de trabajo 2024-2025 de la Red binacional de cooperación y asuntos internacionales que promueva el intercambio de conocimientos y buenas prácticas ejecutando acciones conjuntas que permitan potenciar mejoras en las áreas de cooperación bilateral en temas laborales y de promoción de empleo, dando énfasis en el empleo joven inclusivo, fomentando el diálogo social, facilitando herramientas de resolución de conflictos a través de la mediación, impulsando la eliminación de brechas y discriminación, priorizando el enfoque hacia los grupos vulnerables.

En síntesis, la aprobación y ejecución de las leyes políticas públicas y programas antes mencionados evidencian la firme voluntad del Gobierno del Ecuador de continuar brindando un pleno cumplimiento del Convenio y la promoción de la libertad sindical, la protección de los derechos de los trabajadores y la generación de empleo. Las acciones implementadas por el Gobierno ecuatoriano reflejan un sólido compromiso con los principios establecidos en este Convenio y estamos dispuestos a continuar colaborando con la OIT y otros actores

internacionales para fortalecer aún más estos esfuerzos y garantizar el pleno respeto de los derechos laborales, así como para fomentar el empleo en el Ecuador.

Sobre la base de esta voluntad y estos compromisos, me permito finalizar haciendo un llamado a los mandantes tripartitos a reconocer los importantes progresos del Ecuador en esta materia y a brindar la asistencia que, a solicitud del Gobierno y de los interlocutores sociales, se requiera para consolidar los resultados de dichos progresos.

Miembros empleadores - En primer lugar, quiero decir que esta Comisión no puede menos que reclamar que, de conformidad con el artículo 3, 1) de la Constitución de la OIT, el Gobierno queda obligado a designar una delegación tripartita ante la Conferencia, obligación que no ha cumplido. Al enviar una delegación exclusivamente gubernamental, el Gobierno priva a los empleadores y a los trabajadores del país del derecho de estar representados en el más alto órgano de decisión de la OIT, y de participar en las labores de este. Sin la participación de representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, la Conferencia no puede funcionar adecuadamente ni lograr sus objetivos. El caso se encuentra en proceso de estudio en la Comisión de Verificación de Poderes.

Empiezo ahora con el caso que nos corresponde.

Agradecemos la presentación que ha hecho el representante del Gobierno y tomamos nota de sus afirmaciones sobre los alcances del Reglamento de Organizaciones Laborales para el ejercicio del derecho de libertad y autonomía sindical contenido en el Acuerdo Ministerial núm. MDT-2024-012, esperamos que en efecto contribuya, en la práctica, a resolver los cuestionamientos de la Comisión de Expertos y nos gustará conocer la evaluación que estos hagan de tal regulación. De cualquier forma, estamos conscientes que tales disposiciones solo desarrollan algunos aspectos de los contenidos en leyes superiores, cuyo tratamiento es objeto de nuestras discusiones.

Pasaremos a comentar ahora los distintos aspectos de este caso.

Estamos en presencia de un caso de vieja data y que ha sido examinado en múltiples ocasiones por la Comisión, la última vez en 2022. El Gobierno ha indicado que la coyuntura política por la que atravesaba el país no permitió concretar la misión de contactos directos acordada en 2022; confiamos en que finalmente se pueda llevar a la práctica en breve y logre dar resultados, desde luego con el diálogo social a nivel nacional como su eje central. Sin perjuicio de lo anterior, estimamos necesario referirnos, en concreto, a ciertos aspectos de la manera siguiente:

Sobre derechos sindicales y libertades civiles. La Comisión de Expertos ha deplorado la muerte del Sr. Sandro Arteaga Quiroz y nos hacemos eco de sus declaraciones. El sistema judicial debe investigar la muerte violenta del secretario del Sindicato de Trabajadores del Gobierno provincial de Manabí y castigar a los responsables, todo ello dentro de tiempos razonables. Condenamos enérgicamente todo hecho de violencia, máxime cuando resulta en la pérdida de vidas humanas, y manifestamos la obligación de todos los Estados de garantizar que las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden ejercer libremente los derechos que legítimamente les corresponden en virtud del Convenio.

En cuanto al excesivo número de 30 trabajadores exigido para constituir asociaciones de trabajadores y comités de empresa y la posibilidad de crear organizaciones sindicales por rama de actividad. Sobre las limitaciones establecidas en el Código del Trabajo del Ecuador y la petición de la Comisión de Expertos para enmendar las secciones relativas a estos aspectos, estamos de acuerdo con los conceptos vertidos por la Comisión en el sentido que los trabajadores

deben poder crear libremente las organizaciones que estimen convenientes y que debe exigirse un nivel razonable de representatividad para firmar convenios colectivos.

Hemos dicho antes, en casos similares y precisamente en la discusión de este, en 2022, que es necesario destacar que la Comisión de Expertos recomienda la revisión de normas que se refieren a una de las instituciones que integran el derecho colectivo del trabajo, sin entrar en consideraciones sobre las otras instituciones de este; entendemos que se debe hacer una revisión integral de todos los elementos que conforman el derecho colectivo del trabajo de forma tal que mantenga coherencia interna.

Hemos dicho y reiteramos que la modificación de una norma en forma aislada siempre tendrá repercusiones sobre las demás, con lo cual, la reforma necesariamente debe ser integral so pena de convertir al sistema en poco funcional.

Nos parece limitada la valoración aislada del número de personas necesarias para integrar un sindicato, sin atender a criterios de representatividad en la negociación colectiva o de manera que se produzca una indeseable atomización de organizaciones sindicales.

De cualquier forma, los comentarios de la Comisión de Expertos podrían servir como punto de partida para una discusión tripartita a nivel nacional que, atendiendo a la cultura de negociación colectiva —sobre todo a nivel de empresa— que ha existido en el Ecuador, genere un sistema consistente de normas que responda a la voluntad de los trabajadores que quieran organizarse sindicalmente, todo ello sin mayores requisitos ni trabas, sin dejar de lado la representatividad necesaria que los habilite para negociar colectivamente, garantizando así a los empleadores de aquel país un sistema que ofrezca certeza jurídica y paz laboral.

En cuanto a los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la formación y representatividad de sindicatos de rama, es necesario recordar que las normas que rigen la negociación a nivel de empresa difícilmente se podrían aplicar directamente a la negociación colectiva en rama de actividad. Cabe al diálogo tripartito, como ya hemos dicho, hacer una propuesta de legislación que trate adecuadamente este delicado asunto.

Sobre los plazos obligatorios para convocar elecciones sindicales, el requisito de ser ecuatoriano para ser directivo sindical, o las elecciones a la directiva del comité de empresa de trabajadores no afiliados, hacemos un llamado al Gobierno para que respete la libertad de las organizaciones de los empleadores y los trabajadores para organizarse libremente conforme al Convenio y nos hacemos eco de los comentarios de la Comisión de Expertos que invitan a las autoridades a celebrar consultas con los interlocutores sociales para dialogar sobre los aspectos que requieren una revisión.

En lo que respecta a la aplicación del Convenio al sector público, instamos al Gobierno a proporcionar la información que se le haya solicitado a la Comisión de Expertos a fin de dilucidar las cuestiones planteadas.

En suma, los empleadores confiamos en que muy pronto se pueda concretar la visita de una misión de contactos directos al Ecuador como fuere acordado en 2022 y que el Gobierno se beneficie de la asistencia técnica de la Oficina para la adecuación de su legislación laboral, conforme sus muy particulares características nacionales y en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Miembros trabajadores - En primer lugar, como portavoz del Grupo de los Trabajadores, quiero expresar nuestro más enérgico rechazo hacia la negativa del Gobierno ecuatoriano de inscribir a una delegación tripartita para participar en esta Conferencia. Esta omisión no solo

es grave por sí misma sino que, al tratarse de un caso que será examinado por esta Comisión, constituye una afrenta directa al sistema de normas de la OIT.

El Gobierno ecuatoriano fue notificado con mucha antelación de que este caso podría ser examinado en la Comisión. Sin embargo, optó deliberadamente por ignorar sus responsabilidades y compromisos internacionales, aunque finalmente, y solo después de un intenso esfuerzo de persuasión por parte de la Oficina de la OIT, el Gobierno ha decidido participar. La negativa de inscribir a una delegación tripartita restringe de manera inaceptable el derecho de los representantes de los trabajadores y empleadores a participar en esta Comisión y en esta Conferencia. El Ecuador ha demostrado un desprecio flagrante tanto hacia la OIT como hacia cada uno de los delegados de esta Conferencia, comprometiendo así la integridad y eficacia del sistema de normas internacionales del trabajo.

La Comisión de Expertos lleva tiempo planteando una serie de observaciones importantes sobre la legislación y la práctica en materia de libertad sindical y negociación colectiva en el Ecuador. También lo debatimos en la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2022. Pero lamentablemente todavía no se ha producido ninguna mejora.

Los miembros trabajadores lamentan que dos años después de que esta Comisión, en el marco del tratamiento del Convenio, invitara al Gobierno a hacer uso de la asistencia técnica y aceptar una misión de contactos directos, no se haya producido ningún avance y hoy tengamos que volver a discutir los enormes desafíos a la libertad sindical, a los que se enfrentan las y los trabajadores del país. Nuestro Grupo lamenta profundamente que no se haya avanzado en el esclarecimiento del asesinato del Sr. Sandro Arteaga Quirós, secretario del Sindicato de Trabajadores del Gobierno provincial de Manabí, ocurrido el 24 de enero de 2022; se trata de una situación inaceptable y exige la actuación inmediata del Gobierno para que se haga justicia al Sr. Sandro Arteaga Quirós, a su familia y a sus amigos.

La situación de inseguridad del Ecuador ha provocado un incremento considerable y muy preocupante de denuncias de violencias contra dirigentes sindicales, incluyendo asesinatos y casos de amenazas. En este sentido, el Grupo de los Trabajadores expresa su preocupación por la implementación del nuevo Decreto Ejecutivo núm. 730 que ordena a las fuerzas armadas iniciar acciones para reprimir en el crimen organizado, ya que en su redacción permitiría aplicarlo frente a cualquier intento de movilización popular y lucha social.

Las normas mencionadas en esta tarde por el Gobierno sobre autonomía sindical son una clara muestra de injerencia sindical, ya que el Estado no otorga la autonomía de las organizaciones sindicales de autorregularse, sino solo las reconoce. Asimismo, aquellas no solucionan de manera estructural los problemas que voy a detallar.

Desde hace varios años, la Comisión de Expertos viene señalando al Gobierno la necesidad de revisar los artículos 443, 449, 452 y 459 del Código del Trabajo para reducir el número mínimo de miembros exigidos para crear asociaciones de trabajadores y comités de empresas, y posibilitar la creación de organizaciones sindicales de primer nivel que agrupen a trabajadores de varias empresas.

Lamentamos que, a pesar de los reiterados llamamientos para adecuar la legislación al Convenio y de la oferta a recurrir a la asistencia técnica, el Gobierno no haya iniciado aún un proceso de revisión, en consulta con los interlocutores sociales, de los artículos relativos al número de trabajadores necesarios para constituir asociaciones de trabajadores y comités de empresas.

Observamos que las grandes empresas del país solo representan el 0,5 por ciento, por lo que sería imposible formar sindicatos en más del 90 por ciento de las unidades de producción del país. Sumado a eso, el artículo 49 de la Ley de Justicia Laboral que había modificado el

artículo 459, 4) del Código del Trabajo y eliminado el requisito de la nacionalidad ecuatoriana para ser miembro de la junta del comité de empresa, fue declarado inconstitucional. Como corolario de la declaración de inconstitucionalidad, dicho artículo volvió a su redacción original, y exige la nacionalidad ecuatoriana para ser miembro de la junta del comité de empresa.

Asimismo, la Comisión de Expertos venía señalando la necesidad de revisar el artículo 459, 3) del Código del Trabajo que establecía que la dirección del comité de empresa estaría constituida por cualquier trabajador, afiliado o no, que se presentara en las listas para ser elegido como tal.

Lamentablemente, la citada sentencia de la Corte Constitucional de 2018 también afectó la redacción de este artículo, que volvió en sus efectos a su redacción original, que no contempla la posibilidad de que trabajadores no sindicalizados participen en las elecciones de los comités de empresas.

Un tema urgente para los trabajadores del Ecuador y que ha sido objeto de reiteradas observaciones de los órganos de control de la OIT, se refiere al artículo 11 de la Ley orgánica de reformas de las leyes de régimen jurídico del sector público aprobada en 2017, que reconoce el derecho de sindicación de los empleados públicos. Sin embargo, varias categorías de personal quedaron excluidas de este derecho, en particular, las personas con contrato de servicio ocasional, las de libre nombramiento y remoción, y los empleados públicos con nombramientos de duración determinado por mandato legal.

A pesar de los reiterados llamamientos, el Gobierno no ha mostrado absolutamente ninguna voluntad política de iniciar un proceso de cambio. Tal es la omisión del Gobierno, que ni siquiera ha enviado a la Comisión de Expertos información relacionada con esta petición.

Finalmente, la Comisión de Expertos ha venido señalando al Gobierno la necesidad de revisar el artículo 346 del Código Orgánico Integral Penal, que prevé penas de uno a tres años de prisión en caso de paralización o entorpecimiento de la normal prestación de un servicio público, para que no se impongan sanciones penales a los trabajadores que realizan una huelga pacífica.

Una vez más, el Gobierno hace caso omiso de las recomendaciones de esta Comisión y no avanza nada al respecto.

Los miembros trabajadores lamentan que, a pesar de la existencia de una sentencia emitida en el año 2021, que había ordenado al Ministerio del Trabajo registrar la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos (ASTAC) como sindicato de rama, y que también había ordenado al Ministerio regular el registro de sindicatos por rama y actividad, la sentencia no ha sido cumplido en su totalidad. El Ministerio se ha negado a regular la formación de sindicatos de rama, afirmando que la sentencia relativa al registro del sindicato ASTAC, solo se aplica entre las partes y sus efectos jurídicos, no se extienden más allá de las partes.

Cabe recordar lo dicho por la Comisión de Expertos, en los artículos 2 y 3 del Convenio. Los trabajadores deben de tener la posibilidad de constituir, si así lo desean, organizaciones de primer grado de nivel superior al de la empresa.

No podemos, finalmente, dejar de mencionar la decisión de la disolución administrativa de la Unión Nacional de Educadores (UNE), que después de ocho años sigue pendiente de una resolución definitiva. Tomamos nota de la sentencia de 12 de julio de 2023 de la Corte Constitucional sobre este caso. Pero quisiéramos reiterar la posición de las organizaciones sindicales del Ecuador, de que el Gobierno debe revisar sus propios actos y revertir el acto

administrativo que disolvió a la UNE, sin que sea imprescindible una sentencia judicial que lo ordene.

Con el pasar de los años, se van acumulando las violaciones al Convenio por parte del Gobierno. Los trabajadores del Ecuador merecen disfrutar de derechos sindicales. El Gobierno debe cumplir sus compromisos internacionales y mostrar una voluntad real de aplicar las recomendaciones de nuestra Comisión.

Miembro gubernamental, Bélgica - Hablando en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Albania, Macedonia del Norte, Montenegro y la República de Moldova**, países candidatos, y **Noruega**, miembro del Espacio Económico Europeo, suscriben esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos del trabajo. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en el desarrollo y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

A raíz de las conclusiones de la Comisión de la Conferencia de junio de 2022, se invitó al Gobierno del Ecuador a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina y se le pidió que aceptara una misión de contactos directos. Tomamos nota de la indicación del Gobierno de que reanudará las conversaciones con la OIT este año con miras a una posible misión de contactos directos. Expresamos nuestra esperanza de que se realicen rápidos progresos a este respecto.

Tomamos nota de las alegaciones presentadas por los sindicatos y de la respuesta parcial del Gobierno, en particular sobre las supuestas detenciones de manifestantes durante una huelga nacional en 2021, los obstáculos que siguen existiendo para el funcionamiento de los sindicatos y la posible represión de la movilización social o las protestas. Nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos para que se proporcione más información sobre estas cuestiones.

Lamentamos tomar nota de que no se ha avanzado en la investigación del asesinato, en enero de 2022, del Sr. Sandro Arteaga Quiroz, secretario del Sindicato de Trabajadores del Gobierno provincial de Manabí. Instamos enérgicamente al Gobierno a tomar sin demora las medidas necesarias para asegurar el enjuiciamiento penal y la condena de los responsables de este crimen.

Tomamos nota de las graves restricciones impuestas a la libertad sindical y al derecho de sindicación en el sector privado. Nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos instando al Gobierno a revisar varias secciones de su legislación, en consulta con los interlocutores sociales. Es necesario revisar varias secciones del Código del Trabajo con el fin de reducir el número mínimo de afiliados requerido para constituir asociaciones de trabajadores y comités de empresa; permitir el establecimiento de organizaciones sindicales por rama de actividad; eliminar el requisito de la nacionalidad ecuatoriana para poder ser elegible como directivo de un comité de empresa; y autorizar a los trabajadores no sindicados a participar en las elecciones de los comités de empresa. Recordamos que las elecciones sindicales son un asunto interno de las organizaciones. Por este motivo, también esperamos la modificación del Reglamento de Organizaciones Laborales núm. 0130 de 2013 que establece plazos obligatorios para convocar elecciones sindicales.

También tomamos nota de las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos en relación con la libertad sindical y el derecho de sindicación en el sector público. Habida cuenta de la exclusión de ciertas categorías de empleados públicos del derecho de sindicación,

instamos al Gobierno a que adapte su legislación para garantizar que todos los trabajadores, con la única excepción de los miembros de la policía y las fuerzas armadas, puedan crear las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas. Además, recordamos que ninguna organización de servidores públicos debería verse privada de los medios indispensables para defender los intereses profesionales de sus miembros y solicitamos al Gobierno que garantice el pluralismo sindical. También debería modificarse el Código Orgánico Integral Penal para evitar la criminalización de la protesta social.

En cuanto a la disolución de organizaciones de servidores públicos, instamos al Gobierno a que vele por que las disposiciones del Decreto núm. 193, que mantienen como causa de disolución administrativa la participación en actividades políticas, no se apliquen a las asociaciones de servidores públicos cuya finalidad es defender los intereses económicos y sociales de sus miembros. Por último, nos hacemos eco de la solicitud de la Comisión de Expertos de obtener información adicional sobre el caso de la disolución administrativa de la UNE.

Alentamos al Gobierno a que avance en la adopción de medidas concretas, efectivas y con plazos definidos, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de poner la legislación en conformidad con este Convenio fundamental. La Unión Europea y sus Estados miembros siguen comprometidos con una colaboración conjunta y constructiva con el Ecuador.

Miembro gubernamental, Perú - Hablando en nombre de una mayoría de países del **grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)**. Agradecemos la información proporcionada por la República del Ecuador en relación con las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos sobre el Convenio. En este sentido, el GRULAC toma nota de los esfuerzos del Estado ecuatoriano para fortalecer el diálogo social en el país, incluyendo a través de la expedición del Reglamento de organizaciones laborales para el ejercicio del derecho de libertad y autonomía sindical, normativa que incorpora requisitos, lineamientos, procedimientos y acciones destinadas a velar por el derecho y la libertad de las organizaciones sindicales, simplificar los trámites de respuesta oportuna al usuario conforme al Código del Trabajo.

Valoramos la reciente adopción del Reglamento de organizaciones laborales para el ejercicio del derecho de libertad y autonomía sindical, a través del Acuerdo Ministerial núm. MDT-2024-012, de 24 de febrero de 2024.

Agradecemos la información proporcionada en cuanto al registro de las directivas de las organizaciones sindicales, alentando al Ecuador a continuar sus esfuerzos orientados en la realización de dichos registros, observando el principio de libertad sindical y su derecho de asociarse, para que las mismas desarrollen actividades inherentes a su vida institucional en autonomía, precautelando la seguridad jurídica a través del análisis correspondiente, el cual comprende la verificación de los requisitos de fondo, así como lo dispuesto en el artículo 449 del Código del Trabajo y la facultad legal de quien convoca, legitima y certifica el proceso electoral.

En base a lo expuesto anteriormente, alentamos al Estado ecuatoriano a continuar con la promoción del diálogo social y el tripartismo, así como los esfuerzos realizados para la aplicación del Convenio tanto en la ley como en la práctica. Por último, exhortamos a la Oficina de la OIT a seguir brindando cooperación técnica al Ecuador.

Miembro trabajador, Estados Unidos de América - Los trabajadores estadounidenses se solidarizan plenamente con los sindicatos ecuatorianos, que siguen enfrentándose a amenazas, violencia y despidos injustos por ejercer su derecho de sindicalización en virtud del Convenio. Durante varios años, la Comisión de Expertos ha pedido reiteradamente al Gobierno

del Ecuador que revise su Código del Trabajo para eliminar varias restricciones arbitrarias al derecho de los trabajadores a organizarse libremente en sindicatos. La Comisión de Expertos ha proporcionado al Gobierno orientaciones claras y específicas, pero lamentablemente seguimos esperando que se enmiende la ley.

Se trata de un caso importante, ya que las deficiencias del Código del Trabajo señaladas por la Comisión de Expertos afectan directamente a la capacidad de los trabajadores para constituir sindicatos tanto a nivel empresarial como sectorial. Por ejemplo, la Comisión de Expertos ha constatado que el requisito existente de un mínimo de 30 trabajadores para constituir un sindicato es sencillamente excesivo y constituye un obstáculo poco razonable para la creación de organizaciones sindicales. Dado que la gran mayoría de los ecuatorianos trabajan en pequeñas y medianas empresas con menos de 30 trabajadores, se les niega de hecho el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Además, la Comisión de Expertos ha pedido reiteradamente al Gobierno que elimine la actual prohibición de los sindicatos sectoriales, que ha sido utilizada por el Ministerio del Trabajo para denegar a los trabajadores su derecho de sindicación y de negociar a nivel sectorial. A los trabajadores del sector público se les sigue negando el derecho a negociar colectivamente o a emprender acciones sindicales para defender sus derechos e intereses económicos. En conjunto, estas restricciones legales a la formación de sindicatos están claramente destinadas a frustrar la actividad sindical legítima y representan una clara violación de lo dispuesto en el Convenio.

Estas violaciones son especialmente pertinentes ahora que el Gobierno del Ecuador busca estrechar los lazos comerciales y de inversión con los Estados Unidos. La política comercial de los Estados Unidos vincula explícitamente el acceso a nuestro mercado a la adopción y aplicación de una legislación laboral coherente con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. En consecuencia, hacemos un llamamiento al Gobierno del Ecuador para que acepte una misión de contactos directos lo antes posible y adopte medidas para revisar su Código del Trabajo a fin de ponerlo en conformidad con el Convenio.

Miembro trabajador, España - Hablo en nombre de la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación de Comisiones Obreras (CCOO) de España. En primer lugar, quiero sumarme al rechazo expresado por los trabajadores y los empleadores respecto a la negativa del Gobierno ecuatoriano de registrar a una delegación para participar en esta Conferencia.

Respecto al contenido del caso que se examina en esta Comisión, es importante recordar que la tarea de esta Comisión es examinar el contenido del caso y no analizar de forma general la política laboral del país. El Ecuador vuelve a ser examinado respecto del cumplimiento del Convenio, al igual que sucedió en 2022.

Uno de los aspectos en que la Comisión se ha dirigido al Gobierno ecuatoriano tiene que ver con la aplicación del artículo 2 del Convenio, específicamente con la posibilidad de crear organizaciones sindicales por rama de actividad. Sobre esto, lamentablemente, debemos destacar que el Gobierno ecuatoriano persiste en su postura de incumplir lo dispuesto por el artículo 2 del Convenio.

Si bien, tal como recoge el Informe de la Comisión de Expertos, el Gobierno registró, como ordenaba una sentencia de 2021, al sindicato ASTAC como sindicato de rama, el Gobierno mantiene su voluntad de restringir la posibilidad de permitir la sindicalización por rama a otras organizaciones que lo han solicitado.

Curiosamente, y contraviniendo lo manifestado por la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical, el Gobierno ecuatoriano basa su negativa al registro de sindicatos de rama en el sorprendente argumento de que su legislación no contempla esta posibilidad. Esta postura del Gobierno ecuatoriano supone un inaceptable intento de justificación del incumplimiento del Convenio.

Esto queda demostrado, principalmente, por dos cuestiones recogidas nuevamente este año en el Informe de la Comisión de Expertos.

En primer lugar, el Gobierno ecuatoriano ha interpuesto una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia, que aún está pendiente de resolución por parte de la Corte Constitucional.

Resulta preocupante que el Gobierno haya decidido presentar una acción extraordinaria de protección ante una sentencia que había sido considerada, por la Comisión de Expertos en sus informes y por esta Comisión en sus recomendaciones, como un paso adelante en el cumplimiento del Convenio y después de haber instado al Gobierno a que informe sobre su cumplimiento.

Es decir, la respuesta del Gobierno ecuatoriano ha sido hacer todo lo contrario a lo dispuesto por la Comisión de Aplicación de Normas y por el Comité de Libertad Sindical, lo que supone una actitud inaceptable para justificar el incumplimiento del Convenio.

El Gobierno ecuatoriano parece creer, de esta manera nuevamente, que pueden esgrimirse argumentos para justificar el incumplimiento de un convenio fundamental, evidentemente y por suerte no es así como funciona el sistema de control de normas de la OIT.

Por otra parte, si ya la presentación de un recurso contra una sentencia que permite un mejor cumplimiento del Convenio supone una pésima noticia, el Gobierno ecuatoriano se ha negado a cumplir de forma integral la sentencia, al rechazar la reglamentación de la conformación de sindicatos de rama, tal como prescribe la sentencia.

La gravedad de esta negativa del Gobierno ecuatoriano al cumplimiento de este aspecto de la sentencia es evidente si se atiende a lo reflejado por la Comisión de Expertos en su Informe, que remite al examen que el Comité de Libertad Sindical hizo en los casos núms. 3148 y 3437, en donde «lamentó que, a pesar de sus recomendaciones y del seguimiento efectuado por la Comisión, tanto la legislación del país como la práctica del Ministerio del Trabajo seguían sin permitir la conformación de organizaciones sindicales de primer grado integradas por trabajadores de diferentes empresas».

Por último, al mencionado historial de incumplimientos por parte del Gobierno ecuatoriano, debemos sumar que todavía no se ha concretado la misión de contactos directos que la Comisión solicitó al Gobierno en 2022.

Si el incumplimiento reiterado del Gobierno ecuatoriano sobre los artículos 2 y 3 del Convenio ya es de por sí grave, las acciones descritas, que van en contra de lo recomendado por esta Comisión y por el Comité de Libertad Sindical, exigen que esta Comisión actúe con la máxima firmeza para que el Gobierno ecuatoriano cese en su estrategia de atacar el cumplimiento del Convenio.

Miembro trabajador, Uruguay - Del Informe de la Comisión de Expertos interesa enfocarnos en la situación particular que afecta a la UNE, cuyas denuncias han sido apoyadas por la Internacional de la Educación y organizaciones nacionales. Los antecedentes de este caso son conocidos y evidencian claras contravenciones por parte del Ecuador a lo preceptuado por el Convenio y en este caso, particularmente, en su artículo 4.

Considerando los hechos sobre los cuales se solicita información por parte de la Comisión de Expertos, afirmamos categóricamente que el Gobierno del Ecuador continúa incumpliendo lo definido en el artículo 4 del Convenio y es omiso a las recomendaciones que los órganos de control han señalado frente al proceso de disolución administrativa de la cual ha sido objeto la UNE.

El registro ante el Ministerio de Educación de la UNE es consecuencia de una acción de los afiliados a la UNE, tratando de recuperar su personalidad jurídica y no de una resolución del Estado por devolverla. Es importante destacar que el Estado ecuatoriano no reconoce a esta nueva organización como sindicato, sino que es considerada una organización de la sociedad civil, limitándose por tanto su acción sindical. Al no devolverse la personería jurídica a la UNE y crearse otra organización con siglas parecidas (UNEE), no se ha realizado la devolución de los bienes incautados, así como la eliminación de toda otra consecuencia, resultante de la disolución administrativa. Esto afecta el normal funcionamiento de la organización, pues al seguir en mano de la comisión liquidadora estos bienes, han generado deudas con los Gobiernos locales que pueden llegar a confiscarlos.

Nos sumamos a lo que se ha dicho en sala, con respecto a la realidad que constituye la no presencia de una delegación tripartita en el marco de esta Conferencia, y también decimos que nos genera honda preocupación la exposición realizada por la representación gubernamental en el marco de esta Comisión. La gravedad de los hechos que se vienen denunciando urge que cualquier relato, que por lo general siempre está disociado de la realidad, sea sustituido por hechos. Corregir en parte esta situación de vulneración de derechos pasa por que el Estado dé trámite al recurso de casación presentado por la UNE, el cual fuera admitido parcialmente por la Corte Constitucional; que se le devuelva su personería jurídica a la UNE por parte del Ministerio de Educación y se disponga la devolución de todos sus bienes.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Quiero comenzar esta intervención señalando que lamentamos profundamente la mala predisposición del Gobierno en el tratamiento de este caso en la Comisión. Su acreditación tardía, lo cual ha impedido la participación de los interlocutores sociales en la Conferencia y en esta Comisión en particular, y sobre todo el copia y pega de disposiciones legales que pretende hacer pasar por información suplementaria, evidencia, una vez más, la falta de compromiso y seriedad con la labor de esta Comisión y con el cumplimiento de sus obligaciones legales como resultado de la ratificación de los convenios de la OIT.

La Comisión de Expertos también se hace eco de esta conducta. En la observación sobre la aplicación del Convenio por parte del Ecuador se desprende que no se han tomado medidas para dar seguimiento a las conclusiones de la discusión anterior, en 2022 y, en particular, que no se avanzó en la visita de la misión de contactos directos, así como tampoco se avanzó con la propuesta de asistencia técnica por parte de la Oficina. La Comisión de Expertos igualmente lamenta en distintos apartados de sus observaciones que el Gobierno no facilitara información sobre la aplicación del Convenio en el sector público, debiendo reiterar sus observaciones anteriores.

Quiero resaltar además que este es el cuarto Gobierno consecutivo que se presenta ante la Comisión a ofrecer explicaciones, algunos de ellos incluso han hecho promesas. Lastimosamente ninguno de estos Gobiernos ha cumplido.

Llevamos casi treinta años de reclamos señalando las flagrantes violaciones a la libertad sindical de los servidores públicos. Y vamos a seguir insistiendo, aquí y en otros ámbitos, nacionales e internacionales, de ser necesario.

En este sentido, y en línea con las conclusiones de la discusión anterior, exigimos una vez más el pleno respeto del Convenio y el cumplimiento de las observaciones y recomendaciones que los distintos órganos de control de la OIT han formulado a este respecto.

En particular, el derecho de los trabajadores, incluidos los trabajadores del sector público, de constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, incluyendo la elaboración de sus programas de acción; el inicio de un proceso de consulta con los interlocutores sociales para reformar el marco legislativo actual con el fin de adecuarlo al Convenio, y la implementación de la hoja de ruta presentada en diciembre de 2019 por la misión de asistencia técnica de la OIT, cuyo contenido sigue siendo relevante.

Para concluir nos gustaría expresar que esperamos que las conclusiones de este caso reflejen de nuevo la seriedad de los hechos denunciados y la persistencia de los distintos Gobiernos del Ecuador en ignorarlos.

Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI) - En representación de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) intervengo en esta Comisión, delegada por nuestra matriz sindical internacional, la CSI, debido a la falta de acreditación oficial por parte del Estado ecuatoriano. Deploramos firmemente el incumplimiento sistemático del Convenio en el Ecuador. El caso ha sido observado por la Comisión de Expertos 28 veces en los 34 años y, en la última década ha sido tratado por esta Comisión en cuatro ocasiones: 2014, 2019, 2022 y ahora en 2024.

En esta ocasión, el Gobierno no acreditó a delegados de los trabajadores y de los empleadores, en un intento de evadir sus responsabilidades internacionales. Esto no puede permitirse a ningún Estado, sería un lamentable precedente para esta Comisión y la eficacia del sistema normativo.

En las conclusiones de la Comisión, en 2022, se instó al Estado ecuatoriano para que recurra a la asistencia técnica y acepte una misión de contactos directos. Él no empleó estos mecanismos.

Actualmente, en medio de una declaratoria de conflicto armado interno, que lo consideramos inconstitucional, la militarización del país y el señalamiento de toda oposición como vinculada al crimen organizado, los trabajadores organizados estamos en riesgo. En el asesinato del Sr. Sandro Ortega Ortiz, dirigente sindical de Manabí, ocurrido el 24 de enero de 2022, las investigaciones no han avanzado.

A este contexto, se suman las restricciones de larga data:

- i) en el sector público, los trabajadores denominados «servidores públicos» están impedidos de constituir sindicatos y negociar colectivamente, y
- ii) se exige un excesivo número de trabajadores para constituir sindicatos y se imposibilita el registro de organizaciones sindicales por rama de actividad.

Sobre esto último, debemos indicar que en el Ecuador las microempresas constituyen el 93,3 por ciento de las unidades productivas. Estas empresas emplean menos de 10 trabajadores. Por lo tanto, si el número exigido es de 30 y se impide la sindicalización por rama, y además se limita la sindicalización de los «servidores públicos» el porcentaje de trabajadores que tienen posibilidad de sindicalizarse es ínfimo.

Estimamos que la tasa de cobertura de la negociación colectiva es de menos del 1 por ciento de la población económicamente activa.

A esto se suma una serie de prácticas antisindicales, como la división de organizaciones, formación de sindicatos patronales, persecución y acoso sindical contra dirigentes y personas organizadas, que incluye listas antisindicales. Además de la exigencia de requisitos no establecidos en la norma, también hay demora arbitraria por parte del Ministerio del Trabajo en los procesos de registros de nuevos sindicatos y nuevas directivas.

Es por esto que, frente a la constante omisión estatal de adecuar la norma interna al Convenio, las organizaciones sindicales hemos preparado, debatido y presentado ante la Asamblea Nacional, hace unos días, un proyecto de ley para garantizar el derecho a la libertad sindical, que recoge lo manifestado por esta Comisión y la Comisión de Expertos, y que esperamos sea la oportunidad para que el Estado ecuatoriano cumpla con sus obligaciones internacionales y garantice los derechos de las y los trabajadores.

Pedimos a esta Comisión que solicite al Gobierno que acepte una misión de alto nivel, que asegure una hoja de ruta de diálogo que aborde y supere los problemas mencionados.

Observador, Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas (CONTUA) - Sin ánimo de ser original, y a riesgo de repetir una frase del discurso pronunciado en esta misma Comisión hace dos años cuando un grupo de trabajadores sufrimos un fuerte ataque verbal del entonces Ministro del Trabajo del Ecuador, creemos que estamos frente a un caso en el cual debemos adoptar una posición firme y ejemplificadora para evitar que los Gobiernos incumplidores ninguneen los acuerdos con los cuales concluimos nuestros debates.

Como señaló mi compañera ecuatoriana en cuatro ocasiones tratamos al Ecuador en los últimos diez años; cambiaron desde entonces, coincidentemente, cuatro Gobiernos, de distinta extracción política, pero todos, absolutamente todos, incumplieron con sus compromisos.

Podríamos decir que el Ecuador es un incumplidor serial de las normas internacionales del trabajo. Y si algo le faltaba, tuvimos este año un *upgrade* para situarlo también como el país más reacio a honrar sus obligaciones con la OIT con las dilaciones que todos conocemos en la acreditación de su delegación, lo que además impidió la integración democrática de los actores sociales que representan en este debate oficialmente a los trabajadores y a los empleadores. Esto desvirtúa la misión de los órganos de control de la OIT y no podemos admitirlo de ninguna manera.

Mis compañeros del Grupo de los Trabajadores han sido contundentes, a falta de tiempo, sintetizo en frases:

- En el Ecuador el requisito del número de trabajadores para constituir sindicatos es muy alto con relación a la matriz productiva, lo que dificulta y prácticamente impide la sindicalización.
- Este problema se potencia porque en el Ecuador no se permiten los sindicatos por rama de actividad, y por tanto, la negociación colectiva es casi imposible.
- En el Ecuador se distingue a los trabajadores del sector público entre servidores y obreros. A los denominados como servidores, que son el número mayoritario, se les niega el derecho a la sindicalización, y les recuerdo que no hablamos de funcionarios de confianza.
- En el Ecuador las prácticas antisindicales son moneda corriente: creación de sindicatos amarillos, coartación y persecución de sus dirigentes, en un contexto social potenciado por la violencia urbana y las bandas de narcos.

- En el Ecuador, el actual Gobierno de transición impulsa la reforma laboral más agresiva de la región contra las históricas conquistas laborales, aunque el Presidente de mi país está dispuesto a disputar ese primer puesto, solo el freno a su decreto inconstitucional realizado por la Corte Suprema de Justicia de la Argentina lo ha impedido hasta el momento.

Me resta recordar una vez más que en las conclusiones de 2022 adoptamos el acuerdo de «una misión de contacto directo» y que el Gobierno dilató durante dos años su realización, por lo tanto, no cumplió.

Asimismo, informo a esta Comisión que desde la ISP, sindicato global que mantuvo siempre aquí una posición crítica, en el camino de la búsqueda del diálogo, también habíamos acordado un reunión en terreno con el Gobierno y llevamos en octubre de 2022 una misión encabezada por nuestra líder mundial, y ya en el Ecuador, con las reuniones programadas, el Gobierno canceló todo con excusas inaceptables, tampoco podemos permitir que estas prácticas se repitan.

Por ello, solicitamos que las conclusiones de nuestros trabajos tengan la contundencia que el proceso continuo de incumplimiento del Gobierno del Ecuador amerita.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - En la esencia del Convenio se encuentra la obligación inequívoca de los Estados de garantizar a todos los trabajadores, sin distinción alguna, el derecho de constituir los sindicatos que estimen convenientes y de afiliarse a estos. Esta obligación debe aplicarse sin discriminación de ningún tipo basada en la ocupación o la existencia de una relación de trabajo.

Como ha señalado la Comisión de Expertos, los trabajadores por cuenta propia o informales no gozan de derechos sindicales en virtud del Código del Trabajo en el Ecuador. Esto constituye una clara violación del Convenio.

Los trabajadores de la flota de captura salvaje de atún de la ciudad portuaria de Manta llevan años intentando constituir legalmente su sindicato, el Sindicato de Marineros de Manabí. El Ecuador posee la mayor flota atunera del Océano Pacífico y la segunda mayor industria atunera del mundo. Hay cientos de pescadores independientes activos en la costa central del Ecuador. Sin embargo, estos pescadores de Manta, que contribuyen masivamente a esta industria nacional, la cual mueve miles de millones de dólares, tienen prohibido por ley ejercer sus derechos sindicales.

En una carta con fecha 27 de enero de 2020, el Ministerio del Trabajo del Ecuador confirmó al sindicato que en el artículo 443 del Código del Trabajo no se reconoce la libertad sindical de los trabajadores por cuenta propia. La carta también citaba las disposiciones del Código del Trabajo que establecen el umbral de 30 trabajadores para los sindicatos a nivel de empresa. Así que, en definitiva, incluso si se clasificara a estos trabajadores como asalariados, seguirían sin poder formar un sindicato y esto se debe a que, por lo general, cada buque atunero está registrado como una empresa única. Los pescadores cambian regularmente de embarcación y el número medio de tripulantes es de 21. Dada la naturaleza del trabajo, los contratos de pesca son por definición «por viaje», el cual suele durar entre 20 y 40 días. Los pescadores no tienen contratos indefinidos, por lo que la organización por buques sencillamente no funcionaría. Se requiere un modelo más adecuado, adaptado a la realidad del sector.

Las condiciones de trabajo de los pescadores son distintas de las de los trabajadores de otros sectores. La tasa de mortalidad de los pescadores suele ser varias veces superior a la de otros trabajadores. Hace apenas dos semanas, cuatro pescadores murieron trágicamente en el incendio que tuvo lugar en un buque en Manta. En abril, falleció un observador pesquero al chocar dos arrastreros. Se trata de una ocupación extremadamente peligrosa, y la

proliferación de la pesca con pabellón extranjero suscita otras preocupaciones, como la cobertura de la protección social.

Estos pescadores necesitan y merecen un sindicato para poder negociar colectivamente, al nivel más apropiado para esta industria tan particular. Esto podría incluir algún tipo de negociación sectorial.

Instamos al Gobierno a que enmiende sin demora el Código del Trabajo en consonancia con las observaciones de la Comisión de Expertos y las conclusiones anteriores de nuestra Comisión para garantizar que los pescadores de Manta, y otros trabajadores por cuenta propia o informales, puedan disfrutar de la libertad sindical en la legislación y en la práctica.

En aras del diálogo social y la cooperación, la ITF estaría encantada de colaborar y ayudar al Gobierno y a los interlocutores sociales nacionales a llevar a cabo rápidamente esta reforma de la legislación laboral, tan necesaria.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) -

La cuestión de la aplicación del Convenio en el sector privado, vinculada al hecho de que el Código del Trabajo exige un número excesivo, de 30 trabajadores, para la creación de asociaciones de trabajadores y comités de empresa, es uno de los obstáculos más importantes para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos sindicales en los sectores que representamos, la construcción, la silvicultura y los materiales de construcción, debido al uso generalizado de la subcontratación. A pesar de que esta Comisión ha venido planteando desde hace varios años la necesidad de enmendar el Código del Trabajo de forma que se rebaje el número mínimo de afiliados necesario para constituir asociaciones de trabajadores y comités de empresa y se permita la creación de sindicatos de primer grado que agrupen a trabajadores de varias empresas, no se han tomado medidas al respecto. La ley vigente se traduce en que la mayoría de los trabajadores de la construcción que trabajan para proveedores de mano de obra subcontratada y de los silvicultores que trabajan para los diversos tipos de grupos de trabajo no tienen ninguna forma efectiva de ejercer su derecho a la libertad sindical. Además, queremos apoyar que muchos en esta sala hayan hecho hincapié en la necesidad de que sea posible organizarse a través de sindicatos de rama y que esto se garantice para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores informales y los independientes.

A pesar de que en 2022 se registró el primer sindicato de rama en el país, nos preocupa que la legalidad de su registro siga pendiente en la Corte Constitucional. Reiteramos enérgicamente nuestro llamamiento, de conformidad con el de la Comisión, para que el Gobierno tome medidas de inmediato, en consulta con los interlocutores sociales, para revisar las disposiciones de la legislación que hoy limitan el derecho de sindicación de los trabajadores. Esta revisión debería incluir la reducción del número mínimo de miembros necesarios para constituir una asociación de trabajadores y comités de empresa, y el permiso para establecer sindicatos de primer nivel que incluyan a trabajadores de varias empresas.

Observador, Organización Internacional de Empleadores (OIE) - En relación con las observaciones que se han realizado sobre la vigencia y observancia por parte del Ecuador a las disposiciones del Convenio, nos permitimos realizar los siguientes comentarios.

En efecto, la Comisión en el año 2022 invitó al Gobierno del Ecuador a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina y le solicitó que aceptara una misión de contactos directos. Las circunstancias por las que atravesaba el país, incluido el cambio de Gobierno, y los problemas de seguridad por los que estamos atravesando han hecho que esta asistencia aún no se concrete. Tenemos la confianza que la solicitud realizada por la Comisión se materialice en un

futuro cercano para, en consulta con los interlocutores sociales, analizar las observaciones esgrimidas y, en cuanto sea posible convertir en realidad los acuerdos que a través del diálogo tripartito alcancen las partes.

El Informe de la Comisión de Expertos deploró el asesinato del secretario del Sindicato de Trabajadores del Gobierno provincial de Manabí, ocurrido en 2022. A la vez que condenamos este hecho violento, nos unimos al pedido formulado en el sentido de que las autoridades judiciales correspondientes realicen los esfuerzos necesarios para que este lamentable hecho se aclare y los responsables de tan execrable crimen sean sancionados con todo el rigor de la ley.

En relación a la aplicación del Convenio en el sector privado, en sus comentarios la Comisión de Expertos insiste en la necesidad de modificar los artículos 443, 449, 452 y 459 del Código del Trabajo, con el propósito de que se reduzca el número mínimo de miembros necesarios para constituir asociaciones de trabajadores y comités de empresa. Al respecto debemos insistir en lo que en repetidas ocasiones los empleadores del Ecuador hemos referido, que no existe disposición en convenio alguno, ratificado por el Ecuador que determine el número mínimo de miembros que se requieran para construir una organización sindical. Por lo mismo, la calificación que la Comisión de Expertos realiza de que el número no menos de treinta trabajadores «es desproporcionado e irrazonable, teniendo en cuenta la estructura empresarial ecuatoriana» es totalmente subjetiva y no tiene asidero en ninguna disposición normativa nacional o internacional, y peor aún sin conocer la situación del sector empresarial nacional, el mercado laboral y la diferencia entre el sector formal e informal en nuestro país. Adicionalmente, con respecto a este punto se le ha hecho saber a la Comisión de Expertos que, en el evento en que fuese necesaria una reforma, no podría únicamente circunscribirse a modificar los cuatro artículos citados del Código del Trabajo. En efecto no se trataría solamente de cambiar el número de trabajadores requeridos para constituir una organización sindical, sino que demandaría necesariamente revisar y modificar toda la institución relacionada al derecho colectivo del trabajo, a la contratación colectiva, entre otros, con sus correspondientes consecuencias.

La posición de los empleadores es que, de conformidad con lo que reiterativamente hemos expresado, en la normativa laboral, para los efectos que generan las relaciones jurídico-laborales colectivas, se requiere indispensablemente que los representantes de las partes sean actores con la suficiente representatividad y expresen inequívocamente el sentir de la mayoría. Este espacio de diálogo y consenso no puede ser vulnerado, pues esto otorga la legitimidad indispensable para alcanzar los acuerdos que sean adecuados para las partes.

En consecuencia, con respecto a este punto mantenemos y exponemos nuestra disponibilidad para que, mediante el diálogo social, a través del organismo denominado Consejo Nacional de Trabajo y Salarios del Ecuador —que es un órgano tripartito nacional, del cual yo soy uno de los delegados principales por parte del sector empleador—, se den estas conversaciones. Precisamente el día de ayer, en sesión de dicho Consejo, acordamos por unanimidad con el sector trabajador la conformación de dos mesas de trabajo, por el momento, una sobre el trabajo y empleo en general, en donde podría entrar este tema que estamos tratando, y otra sobre algo fundamental, la capacitación y formación profesional del sector trabajador. La reunión se dará en quince días.

De ser necesario, podrían analizarse las posibles vías de reforma en esta materia para que, de concretarse acuerdos, se traduzcan en reformas que aprueben los poderes públicos, pero que tengan como elemento indispensable el acuerdo previo de los actores sociales.

Consideramos que la Oficina puede, con su asesoría, ayudar y apoyar a que este diálogo se materialice y se concrete en resultados aplicables a la realidad ecuatoriana. Si bien es cierto

que el análisis es respecto a la libertad sindical, para generar cualquier reforma, es clave primero entender la situación real del mercado laboral ecuatoriano —donde cuatro de cada diez personas tienen un trabajo adecuado— para emprender reformas que apunten la generación de empleo, respeto de los derechos laborales, y búsqueda del manejo de una relación armoniosa entre las partes.

Finalmente, como ya se ha mencionado en esta sala, entre enero y marzo de 2024, el Ministerio del Trabajo ha emitido acuerdos ministeriales sobre estos temas, principalmente el Acuerdo Ministerial núm. MDT-2024-012 por el cual se expidió el Reglamento de organizaciones laborales para el ejercicio del derecho de libertad y autonomía sindical, que tiene por objeto, precisamente, normar los trámites relativos a la constitución de las organizaciones de los trabajadores en general, aprobación y reforma de estatutos y registro de directivas de organizaciones laborales. Estas disposiciones se encuentran amparadas con lo que determina, en el ya mencionado artículo 326, números 7 y 8 de la Constitución de la República del Ecuador (en concordancia con el Código del Trabajo, precisamente los artículos 440 y siguientes) y en armonía con lo que establece el Convenio.

Presidente - Cedo ahora a la palabra al representante del Gobierno del Ecuador, señor Embajador, para que realice sus observaciones finales.

Representante gubernamental - Quiero agradecer a usted y agradecer a la mesa electiva de esta Comisión, la atención que se ha prestado a nuestra intervención. Quiero agradecer a los presentes la manera en que han escuchado y han tomado en cuenta las explicaciones que se han dado sobre la situación en el Ecuador.

Tomamos nota de las intervenciones que se han dado el día de hoy, son importantes y hemos registrado con claridad los comentarios que se han vertido, tanto por los representantes de los empleadores, de los trabajadores y gubernamentales, como por todos los que han tomado la palabra, representantes de la sociedad civil, y obviamente la opinión que han dado cada uno de ellos sobre la situación que tenemos en el Ecuador en materia laboral.

Tomamos nota de los comentarios que se han hecho sobre la falta de representantes de los tres grupos, la representación tripartita en la delegación ecuatoriana. El día de hoy hemos enviado una explicación clara a la secretaría sobre las razones por las que en el Ecuador, por un tema de violencia, un tema de conflicto armado interno, un tema económico grave por el que atraviesa el Ecuador, ha limitado la participación del Ecuador en estas reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, como en la reunión de esta Comisión.

Estas explicaciones, espero que sean entendidas. El Ecuador pasa por momentos muy difíciles y por eso hemos podido estar presentes únicamente quienes ya estamos en Ginebra en representación del Gobierno ecuatoriano, el Estado ecuatoriano, en la Misión Permanente de nuestro país.

Agradecemos los comentarios que se han vertido, hemos tomado nota de cada uno de estos criterios y estaremos muy atentos a seguir colaborando con la Comisión, a seguir colaborando con la Comisión de Expertos y seguir colaborando con la Organización para desarrollar una evolución adecuada a las condiciones laborales a las que se refiere el Convenio, que, como hemos dicho, el Ecuador ha hecho un esfuerzo muy grande para cumplir y mantenernos en línea con las disposiciones que están expresadas en este Convenio.

Estoy a las órdenes, aquí en Ginebra, para atender cualquier otra pregunta que se tenga.

Miembros trabajadores - He escuchado atentamente que el Gobierno del Ecuador ha tomado nota. Nos alegraría mucho que no solo se tome nota, sino también que se hagan acciones.

Una vez más, rechazamos enérgicamente la negativa del Gobierno ecuatoriano de inscribir una delegación tripartita para esta Conferencia, lo que afrenta las normas de la OIT. Esta decisión restringe inaceptablemente la participación de trabajadores y de empleadores, demostrando, nuevamente lo reitero, el desprecio hacia la OIT y comprometiendo la integridad del sistema de las normas del trabajo. Es un ejemplo más de las sistemáticas violaciones del Ecuador a normas fundamentales del trabajo y en particular al Convenio.

La Comisión de Expertos lleva tiempo planteando una serie de observaciones importantes sobre la legislación y la práctica en materia de libertad sindical y negociación colectiva en el Ecuador. También lo debatimos durante la 110.^a reunión de la Conferencia en 2022, pero lamentablemente todavía no se ha producido ninguna mejora.

Dos años después de que esta Comisión, en el marco del tratamiento del Convenio, invitara al Gobierno a hacer uso de la asistencia técnica y a aceptar una misión de contactos directos, no se ha producido ningún avance, y hoy volvimos a discutir los enormes desafíos a la libertad sindical que enfrentan los trabajadores y trabajadoras del país.

Sumado a eso, la situación de inseguridad en el Ecuador ha provocado un incremento considerable y muy preocupante de denuncias de violencia contra dirigentes sindicales, incluyendo asesinatos y casos de amenazas.

Desde hace varios años, la Comisión de Expertos viene señalando al Gobierno la necesidad de revisar diferentes artículos del Código del Trabajo para reducir el número mínimo de miembros exigido para crear asociaciones de trabajadores y comités de empresas, y posibilitar la creación de organizaciones sindicales de primer nivel que agrupen a varios trabajadores de varias empresas, entre otros cambios legislativos urgentes. Lamentamos que, a pesar de los reiterados llamamientos para adecuar la legislación al Convenio y de la oferta de recurrir a la asistencia técnica, el Gobierno no haya iniciado aún un proceso de revisión.

El Gobierno hace caso omiso a todas estas reiteradas recomendaciones y no avanza nada al respecto. Los trabajadores y trabajadoras del Ecuador merecen disfrutar de derechos sindicales. El Gobierno debe cumplir sus compromisos internacionales y mostrar una voluntad real de aplicar las recomendaciones de esta Comisión.

En vista de eso, los siguientes puntos deberían hacer parte de las conclusiones de esta Comisión en relación a este caso. Y por ello instamos a que el Gobierno debe:

- dedicar con urgencia y de manera prioritaria todos los esfuerzos necesarios para agilizar y concluir todas las investigaciones relacionadas con asesinatos de dirigentes sindicales, de manera que se identifiquen y sancionen a la brevedad a los responsables tanto materiales como intelectuales de estos casos;
- garantizar el pleno respeto del derecho de los trabajadores, incluidos los servidores públicos, de constituir las organizaciones que estimen convenientes, para la defensa colectiva de sus intereses, incluida la protección frente a la disolución o suspensión administrativa, incluida la organización por rama de trabajo;
- asegurar el registro de la UNE;
- hacer efectiva la hoja de ruta presentada en diciembre de 2019 por la misión de asistencia técnica de la OIT, cuyos puntos aún se encuentran vigentes y nunca fueron resueltos;

- iniciar un proceso de consulta con los interlocutores sociales para reformar el marco legislativo actual con el fin de reforzar la coherencia y hacer que toda la legislación pertinente se ajuste al Convenio;
- modificar el artículo 459, 3) y 4), del Código del Trabajo para que se ajusten plenamente al principio de autonomía sindical;
- reformar los artículos 443, 449, 452 y 459 del Código del Trabajo para reducir el número mínimo de miembros exigidos para crear asociaciones de trabajadores y comités de empresa y posibilitar la creación de organizaciones sindicales de primer nivel que agrupen a trabajadores de varias empresas, y
- tomar las medidas necesarias para que se revise el artículo 346 del Código Orgánico Integral Penal y, hasta tanto se tomen dichas medidas, garantizar que no sea utilizado para criminalizar la protesta social.

Instamos al Gobierno a que presente a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2024 una memoria, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, que contenga información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, así como las medidas tomadas para la implementación de las conclusiones del presente caso.

Finalmente, instamos al Gobierno a que acepte una misión tripartita de la OIT, así como un párrafo especial.

Miembros empleadores - Hemos seguido detenidamente esta discusión. Confiamos en que finalmente el Gobierno del Ecuador, primero, investigue la muerte violenta del Sr. Sandro Arteaga Quiroz y deduzca responsabilidades a los culpables, debiendo informar de los avances del caso a la Comisión de Expertos; segundo, tome las medidas necesarias para adecuar su legislación al Convenio, desde luego, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas de aquel país; tercero, concrete a la brevedad la misión de contactos directos acordada desde 2022, y cuarto, se beneficie de la asistencia técnica de la Oficina.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota de la antigüedad del caso y de las discusiones previas que tuvieron lugar en el seno de la Comisión, la más reciente en 2022. En este contexto, expresó su preocupación por que el Gobierno no hubiera aceptado hasta la fecha una misión de contactos directos o no hubiera recurrido a la asistencia técnica de la OIT, tal como había solicitado anteriormente la Comisión.

La Comisión deploró que el Gobierno no hubiera inscrito una delegación tripartita en la Conferencia, y tomó nota con preocupación del clima antisindical general que prevalecía en el país y que no conducía al libre ejercicio y al pleno disfrute de los derechos y libertades consagrados en el Convenio.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno del Ecuador a tomar medidas efectivas y urgentes a fin de:

- **adoptar inmediata y efectivamente las medidas necesarias para determinar la culpabilidad y castigar a los autores del asesinato del Sr. Sandro Arteaga Quiroz;**

- impedir la violencia en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de los sindicatos;
- garantizar que los sindicalistas puedan ejercer sus actividades en un clima libre de violencia, acoso e intimidación, y en el marco de un sistema que garantice el respeto efectivo de las libertades civiles y del derecho a la libertad sindical;
- garantizar que todos los trabajadores, sin distinción alguna, incluidos los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores de la economía informal, tengan el derecho de constituir sindicatos que estimen convenientes y de afiliarse a ellos en la legislación y en la práctica;
- enmendar, en plena consulta con los interlocutores sociales, las siguientes disposiciones legales para ponerlas en conformidad con el Convenio:
 - los artículos 443, 449, 452 y 459 del Código del Trabajo, que exigen un número excesivo de trabajadores para la constitución de asociaciones de trabajadores y limitan la posibilidad de crear sindicatos por rama de actividad;
 - el artículo 10, c) del Acuerdo Ministerial núm. 0130 de 2013 sobre los plazos obligatorios para convocar elecciones sindicales;
 - el artículo 459, 4) del Código del Trabajo, que exige tener la nacionalidad ecuatoriana para poder ser directivo sindical;
 - el artículo 459, 3) del Código del Trabajo, que permite que la directiva de un comité de empresa esté integrada por cualquier trabajador, esté afiliado a un sindicato, o no;
 - el artículo 11 de la Ley Orgánica Reformatoria, que excluye a ciertas categorías de funcionarios del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a ellos;
 - las disposiciones de la Ley Orgánica Reformatoria que otorgan privilegios a los comités mayoritarios de servidores públicos y privan a todas las demás organizaciones de la posibilidad de defender los intereses de sus miembros;
 - el decreto núm. 193, que permite la disolución por vía administrativa de los sindicatos de funcionarios públicos, y
- adoptar todas las medidas posibles para registrar sin demora la Unión Nacional de Educadores (UNE).

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2024, sobre los progresos realizados y los resultados obtenidos en lo que respecta a todos los puntos arriba mencionados.

La Comisión invitó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para aplicar efectivamente todas las recomendaciones de la Comisión.

Representante gubernamental - El Gobierno del Ecuador agradece a la Comisión la presentación del informe relativo a la adopción de las conclusiones del caso individual del Ecuador referente al Convenio núm. 87.

Respecto a esas conclusiones, cabe anotar que mi delegación ha hecho, tan pronto conoció el borrador de las conclusiones, el pedido de que el informe recoja que el Gobierno presentó, durante la sesión y por escrito, una explicación de las razones por las que el Ecuador no pudo contar, en esta ocasión, con una delegación tripartita desde la capital.

El informe del diálogo mantenido con esta Comisión el pasado 11 de junio fue debidamente trasladado al Ministerio del Trabajo a través de la Cancillería del Ecuador con el pedido de que se implementen las acciones correspondientes en el ámbito de su competencia, así como para que se realicen las coordinaciones necesarias con otras entidades y funciones del Estado ecuatoriano conforme corresponda.

Del mismo modo, las conclusiones adoptadas por esta Comisión también serán transmitidas inmediatamente al Ministerio del Trabajo como alcance al informe anterior para los fines pertinentes.

Finalmente, el Gobierno aprovecha para reiterar su permanente adhesión y respeto a la OIT, a sus principios, normas y convenios de los cuales es parte y espera fortalecer la colaboración técnica con miras a mejorar la implementación de su marco normativo en beneficio de toda la población.

El Salvador (ratificación: 2006)

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

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito al representante gubernamental de El Salvador, Asesor del Despacho Ministerial, a que haga uso de la palabra.

Representante gubernamental - Señor Presidente de la Comisión, miembros de la Comisión y demás representantes tripartitos presentes en la sala, reciban un fraternal saludo de El Salvador. Les traslado también un cordial saludo en nombre del Presidente Nayib Bukele y el Ministro de Trabajo Rolando Castro.

Como país fundador somos respetuosos con los convenios internacionales de la OIT, su Constitución y sus mecanismos de control, como lo es esta Comisión. Por lo que, con la importancia que esta Comisión reviste, venimos a presentar nuestro informe sobre la implementación del Convenio.

Para iniciar, queremos señalar que El Salvador está pasando por un proceso de transformación profundo. Por décadas, el país estuvo soterrado por el flagelo del crimen y las pandillas, tuvimos generaciones enteras que sufrieron los flagelos y las violaciones que realizaban estos grupos.

Para muestra, según las cifras oficiales, en 2015 la tasa de homicidios llegó a ser 106 homicidios por cada 100 000 habitantes, y por mucho tiempo estuvimos como el país más violento del mundo. Esto afectó profundamente a nuestro tejido social, fomentó la desintegración familiar, la migración irregular, profundizó la pobreza, el desempleo y la informalidad. También tuvo un impacto importante en la cultura, el esparcimiento y la educación. Generaciones de jóvenes no pudieron continuar sus estudios por razones de seguridad y porque fueron reclutados por estos grupos.

Quiero decirles que, en El Salvador, hubo generaciones de niños y jóvenes que no supieron lo que era jugar libremente en un parque o reunirse a conversar con sus amigos en la calle frente de su casa. Que no supieron lo que era ir a visitar a un tío o a sus abuelos, por miedo a perder la vida.

Nuestra sociedad estaba tan golpeada por este problema que normalizamos la violencia y aprendimos a sobrevivir con el miedo permanente de perder la vida, de sufrir la muerte de un familiar, de un padre, una madre, un hijo o un hermano. Siempre existió la pregunta en el imaginario colectivo, ¿cuántas generaciones más deberemos perder para que El Salvador pueda superar este problema? Y déjenme decirles que la respuesta era siempre desalentadora.

En El Salvador hemos lamentado la muerte de miles de personas honradas, jóvenes a quienes cegaron su futuro, niñas que fueron vejadas con lujo de barbarie que sería difícil de expresar en este espacio, al igual que lamentamos las muertes de sindicalistas, trabajadores y empleadores que fueron asesinados por las pandillas.

El Gobierno del Presidente Nayib Bukele ha llevado adelante un exitoso plan de seguridad, que ha permitido disminuir dramáticamente la delincuencia y ha reducido la tasa de homicidios a un mínimo, que nos posiciona como uno de los países más seguros del hemisferio, lo que ha dado a nuestra población un respiro y la posibilidad de soñar con un país libre y próspero, con más y mejores empleos, y un ejercicio pleno de la libertad sindical y de asociación.

En este contexto, para nosotros es muy importante exponer lo referido a los asesinatos del Sr. Weder Arturo Meléndez Ramírez, quien fue empleado de la Alcaldía de San Salvador y del Sr. Victoriano Abel Vega, quien en vida fue empleado de la Alcaldía de Santa Ana; casos que como Estado lamentamos mucho. De hecho, en el caso del Sr. Meléndez fue el Gobierno salvadoreño quien elevó la queja a la OIT, porque tenemos la firme convicción de que ninguna muerte de un sindicalista debe quedar impune, y por ello necesitamos la visoría internacional, a fin de esclarecer las causas del asesinato.

Como hemos adelantado en nuestros informes, ya hay resultados del caso. Las investigaciones han determinado que el asesinato fue perpetrado por miembros de las pandillas por motivos ajenos a su labor sindical. A partir de la información recabada por la Fiscalía General de la República y la Policía Nacional Civil, podemos informar que para ambos casos se han realizado investigaciones exhaustivas, dando como resultado el poder llevarlos a una etapa de individualización de los responsables.

En el caso específico del Sr. Weder Meléndez, los involucrados son precisamente miembros de la pandilla «18-Revolucionarios». En la madrugada del 20 de octubre de 2023, en un operativo conjunto entre las autoridades responsables, se procedió a la captura de 15 pandilleros por el delito de homicidio agravado y agrupaciones ilícitas, entre ellos tres acusados de crímenes cometidos en los años 2020 y 2021, siendo uno de los casos el homicidio del Sr. Weder Meléndez. En tal sentido, estaremos brindando el debido informe definitivo al Comité de Libertad Sindical.

Toda política pública tiene sus pros y contras; lo que se persigue es el máximo beneficio social. Esta apuesta por la seguridad en nuestro país se ha realizado con la menor cantidad de víctimas civiles y militares posible, lo que incluso ha generado sorpresa a nivel internacional, pero principalmente recibe el apoyo de la inmensa mayoría de ciudadanos que ahora perciben un ambiente de seguridad. Esto no lo decimos nosotros, lo dicen las encuestas independientes de tanques de pensamiento de diferentes corrientes ideológicas, de universidades, y otros centros de estudio de la opinión pública.

Ahora las preocupaciones son de orden económico y del costo de la vida, lo cual es normal. Antes, la preocupación principal era garantizar el derecho fundamental de la vida. Ahora nos encontramos en una segunda fase de garantizar oportunidades de empleo decente

para todos. Por ello, con un acuerdo renovado con el pueblo salvadoreño, el Gobierno emprende medidas de orden económico.

Contar ahora con un país seguro está permitiendo incentivar el turismo interno y externo, la atracción de la inversión, la reducción de los costos en seguridad por parte de las empresas, así como condiciones de certidumbre jurídica para los empleadores y trabajadores.

Este reto en materia económica y social requiere la confluencia de todos los actores y sectores. Se requiere la participación activa de los empleadores, de los trabajadores, de las organizaciones de sociedad civil y de todos los salvadoreños. También requiere el apoyo y acompañamiento de los organismos internacionales como la OIT.

Afortunadamente este llamado gubernamental a la unión ha sido escuchado y atendido por todos los sectores. El pueblo en su conjunto, los sectores sindicales y todas las gremiales empresariales han manifestado públicamente su respaldo al Gobierno y la anuencia para construir juntos un mejor El Salvador.

En esa línea, hemos fomentado programas para conectar a las personas que buscan un empleo y a las personas que están requiriendo talento humano, modernizando nuestro servicio público de empleo y permitiendo la colocación de miles de trabajadores anualmente.

Se han diseñado, además, programas que buscan apoyar a aquellos sectores que tienen mayores barreras de acceso al mercado laboral, como madres solteras, personas con discapacidad, jóvenes en su primer trabajo y personas mayores de 40 años en situación de desempleo.

Estamos implementando programas de subsidio que permiten financiar la curva de aprendizaje de estas personas, como un incentivo a las empresas para contratar a talento humano de estos sectores. Hemos tenido miles de historias de éxito con estos programas.

Por otra parte, se ha impulsado e institucionalizado el premio nacional al trabajo decente, que busca reconocer buenas prácticas en el cumplimiento de la normativa laboral nacional e internacional. La filosofía del premio es establecerse como un símbolo de distinción para todas las empresas, de tal forma que todas busquen alcanzar ese estándar y promover con ello una cultura de cumplimiento de la ley.

Asimismo, se ha instaurado el premio nacional a la negociación colectiva, que reconoce la capacidad de diálogo entre los empleadores y los trabajadores para establecer mejores condiciones laborales, siendo la negociación colectiva una de las máximas expresiones de la libertad sindical.

Se impulsó un proceso de modernización institucional que ha permitido estandarizar procesos y acercar los servicios a nuestros usuarios por medio de plataformas digitales como lo es la plataforma de oportunidades, que es una herramienta poderosa para la digitalización de servicios como lo es la intermediación laboral, el registro de las empresas, la entrega de contratos individuales de trabajo, reglamentos internos de trabajo, entre otros. Cualquier persona o empresa puede acceder a nuestra plataforma desde cualquier lugar del país.

Como resguardo de los derechos de los trabajadores, hemos lanzado programas especiales de inspecciones orientados a verificar las condiciones de seguridad ocupacional en el sector de la construcción —teniendo un alto cumplimiento de las observaciones realizadas— y de inspecciones en el sector de trabajadores de plataformas de delivery —alcanzando garantías sociales de seguridad ocupacional para las y los trabajadores—; hemos garantizado las condiciones laborales de futbolistas profesionales y empleados municipales; asimismo, hemos asegurado año tras año el debido pago del derecho al aguinaldo.

Del mismo modo, hemos creado la plataforma SOS Trabajadoras para atender denuncias referidas al acoso en el trabajo y tener un seguimiento de un equipo especializado de inspectoras formadas en la materia, además de nuestro servicio de inspecciones generales que responde ante cualquier denuncia por los diferentes medios disponibles para esto.

Estamos por lanzar un moderno sistema de inspecciones para poder brindar no solo mejores condiciones a los inspectores, sino un espacio más eficiente para los empleadores y trabajadores para gestionar sus registros, observaciones y resoluciones.

Hemos luchado contra la migración irregular, tocando puertas y generando acciones de cooperación con otros países, recibiendo el reconocimiento de diferentes organismos.

A nivel nacional, se ha creado el Instituto Salvadoreño de Pensiones, como un nuevo órgano tripartito institucionalizado y que promueve el cumplimiento de los estándares internacionales en materia de previsión social.

Por otra parte, el Ministerio de Trabajo impulsó el diseño del Sistema de Información de Mercado Laboral (SIMEL), como una herramienta valiosa para transparentar y democratizar las cifras del mercado laboral y la orientación de políticas públicas basadas en evidencia. El SIMEL es un espacio valioso para los empleadores, trabajadores, universidades, tanques de pensamiento y la sociedad civil en general.

Agradecemos la cooperación técnica de la OIT en la implementación del SIMEL. Con ello El Salvador se ha convertido en un referente regional, siendo el primer país de Centroamérica, y el segundo de América Latina, en tener un sistema de información laboral que cumple con los estándares de los países desarrollados, dicho esto por la OIT.

Lo anterior es solo una muestra de los progresos realizados en los últimos cinco años en materia laboral. El compromiso de El Salvador con la OIT es muy grande, muestra de ello es la reciente ratificación de cinco convenios internacionales de la OIT. Esto había sido una deuda histórica con la clase trabajadora y su ratificación refleja el compromiso político de nuestro Gobierno con las normas internacionales del trabajo, ya que se convierten en fuente de derecho para impulsar el diseño de mejores políticas laborales en materia de seguridad social, negociación colectiva, protección de la maternidad, salud y seguridad ocupacional, así como la prevención del acoso y la violencia en el mundo del trabajo. Para su aplicación hemos solicitado la cooperación técnica de la OIT.

En nuestro país se respeta la libertad sindical; prueba de ello es que han existido diversas manifestaciones o muestras de libertad de expresión a nivel masivo, donde la clase trabajadora ha marchado incluso junto a otros movimientos sociales sin importar la afinidad o los objetivos de las consignas. Estos no han sido reprimidos ni amedrentados por ningún medio. Por el contrario, respetuoso de la libertad sindical, el Gobierno ha facilitado acompañamientos policiales para resguardar la seguridad de los participantes, la apertura vial y el goce del uso de las plazas públicas sin restricción alguna.

Por otro lado, en atención a los señalamientos respecto a la vigencia de las credenciales de los sindicatos, ya hemos informado nuestro propósito de llevar a cabo una reforma integral del Código del Trabajo para ampliar su vigencia, así como retomar otras libertades y garantías sindicales que han sido observadas por la Comisión de Expertos. No obstante, conscientes de que no se trata de un proceso corto, se creó la Oficina de Atención Sindical. Esta oficina ha brindado en el último año 12 278 asesorías laborales para sindicatos. Asimismo, se inscribieron 526 juntas directivas de confederaciones, federaciones sindicales y seccionales, de las cuales 15 se refieren a nuevas organizaciones sindicales, constando de 6 nuevas federaciones, 2 nuevas confederaciones, 6 nuevos sindicatos y 1 nueva seccional sindical, mostrando un

crecimiento en el movimiento sindical en el país. Estas credenciales han sido entregadas en un promedio máximo de cinco días hábiles, reduciendo incluso los 10 o 15 días informados en el periodo anterior.

Como país expresamos nuestra apertura al diálogo y a la cooperación con la OIT. Somos conscientes de los desafíos presentes. Por ello, reafirmamos que continuaremos trabajando para superar estos desafíos, a la vez que destinaremos esfuerzos para cumplir con el mandato constitucional de la OIT y los convenios ratificados y, por supuesto, nos comprometemos a seguir informando de nuestros avances.

Estamos convencidos de que ahora tenemos un ambiente propicio para impulsar la generación de oportunidades y el bienestar de nuestra población y, por ello, invitamos a todos los actores sociales a unirse a este propósito.

Miembros empleadores - En primer lugar, quisiéramos agradecer el informe brindado por el Gobierno ante esta Comisión. Muchos cambios: felicidades. Lamentablemente observamos que ninguna de estas modificaciones de las que nos han informado están relacionadas con las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos y por esta Comisión.

No obstante, y más allá de las explicaciones formuladas, debemos expresar desde este momento la profunda preocupación que nos genera la realidad que impera en este país, realidad que se refleja de cierta manera en el Informe de la Comisión de Expertos, que continúa destacando graves incumplimientos por parte del Gobierno, ahora con respecto a la aplicación del Convenio.

El Salvador ratificó este Convenio en 2006 y, si bien es la primera vez que se discute en esta Comisión un caso en relación con este Convenio, la Comisión de Expertos ha realizado ya observaciones en seis ocasiones desde 2009, y tan solo en 2023 estuvimos aquí mismo discutiendo en esta sala los distintos incumplimientos que se destacaron en el Informe de la Comisión de Expertos en relación con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), en donde se mencionaron hechos, omisiones y circunstancias que evidentemente están plenamente vinculados con este caso, es decir, con el Convenio núm. 87, como lo reconoce la propia Comisión de Expertos, y que muestran una conducta de incumplimiento reiterada por parte del Gobierno, a pesar de la intención que nos ha expresado de cumplir cabal y formalmente con los compromisos adoptados.

No está de más insistir en que varios de los hechos vinculados a este caso se han debatido en el marco de los informes relativos a la falta de cumplimiento del Convenio núm. 144 por parte de la Comisión de Expertos y que han sido abordados en esta Comisión en seis ocasiones: en 2017, 2018, 2019, 2021, 2022 y 2023, y los temas son recurrentes, lamentablemente.

Resulta pertinente recordar algunas de las conclusiones más relevantes que se pronunciaron por parte de esta Comisión en la citada Conferencia de 2023, en relación con aspectos que afectan la libertad de asociación y hechos que corresponden a los actos que impiden el legítimo ejercicio de este derecho y que constituyen una intervención que lo limita y entorpece.

Precisamente al inicio de las citadas conclusiones, como primer punto se instó al Gobierno al cese inmediato de todo acto de violencia, amenaza, persecución, estigmatización, intimidación o cualquier otra forma de agresión contra personas u organizaciones en relación tanto con el ejercicio de actividades sindicales legítimas como de las actividades de las organizaciones de los empleadores, y a que tomara medidas para garantizar que dichos actos no se repitieran, en particular en lo que se refiere a la organización más representativa de empleadores del país: la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) y sus entidades

afiliadas. Sobre estos temas no hemos escuchado ninguna explicación por parte del Gobierno, y de verdad lo lamentamos.

Al respecto, esta Comisión ha venido sosteniendo que «el pleno respeto de las libertades civiles es un elemento fundamental para el ejercicio de la libertad sindical» y que «los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y empleadores solo pueden alcanzarse en un contexto de respeto y garantía de los derechos civiles y políticos, como la libertad de expresión, la seguridad de las personas y los derechos a la defensa y el debido proceso, como garantía de la prohibición de detenciones arbitrarias». Lamentamos que, hasta ahora, el Gobierno, en perjuicio de las libertades mencionadas, no haya actuado como se le requirió por parte de esta Comisión, y que, en consulta con los interlocutores sociales, hubiese tomado cuanto antes todas y cada una de las medidas a que se le instó por parte de esta Comisión en 2023. Por tanto, pedimos que se le reitere este llamado para que lo ejecute de manera urgente e inmediata. Debemos aprovechar esta buena disposición que nos ha expresado el Gobierno de dar cumplimiento a esto.

Adicionalmente, debemos solicitar al Gobierno que proporcione información detallada, indicando las medidas tomadas para garantizar que no se repitan otros actos de hostilidad e interferencia en contra de las organizaciones de trabajadores y empleadores y muy en lo particular de la ANEP, sus afiliadas y dirigentes, y que garantice el pleno respeto a la libertad de los empleadores para constituir las organizaciones que estimen convenientes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción sin intervención de las autoridades públicas y sin amedrentamientos.

Los empleadores expresamos enfáticamente nuestra preocupación porque después de mucho tiempo seguimos observando falta de progreso en la investigación de homicidios de dirigentes sindicales, la propuesta de reforma al Código Penal y que, en general, falta cumplimiento de los compromisos adoptados voluntariamente ante esta Organización. De ahí la necesidad de establecer una misión de contactos directos para garantizar el cumplimiento cabal de los Convenios que hasta ahora está injustificadamente pendiente.

El Gobierno nos ha manifestado que ellos están siempre dispuestos a recibir el acompañamiento de organizaciones como la OIT y esta propuesta va de la mano con ese interés de cumplimiento que nos ha expresado el Gobierno, si bien no hemos tenido avances en la parte medular.

Solo para enfatizar la pertinencia de esta solicitud, queremos recordar que el Gobierno, en su participación del año pasado, reafirmó textualmente el «inquebrantable compromiso de El Salvador con los valores y principios de la OIT», de tal suerte que el acompañamiento de esta Organización y de los especialistas resulta clave.

En cuanto a los artículos 2 y 3 del Convenio, nos hacemos eco del pedido de la Comisión y urgimos al Gobierno a que adopte medidas.

Con relación a las consideraciones expresadas por la Comisión de Expertos en relación con el derecho de huelga, no haremos ninguna expresión. Recordamos, sobre esto, nuestra posición y pedimos que no se toque en las conclusiones de la Comisión.

Observamos una serie de brechas que merecen el cumplimiento urgente. En particular, hacemos un llamado al Gobierno para hacer un mayor esfuerzo y avanzar en la reforma legislativa planteada.

Los empleadores tomamos nota de las referencias del Gobierno sobre una serie de reformas constitucionales y legislativas, incluida una reforma al Código del Trabajo, que según

nos dicen se encuentra en estudio en el seno de la Asamblea Legislativa. Al respecto, solicitamos al Gobierno que provea información detallada sobre el contenido y el estado del trámite parlamentario de estas reformas, así como sobre los procesos de consulta llevados a cabo con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

También tomamos nota de las referencias a las credenciales y registros que ha mencionado el Gobierno, sin embargo, urgimos que, en consulta con las organizaciones, tome las medidas necesarias para revisar las reglas aplicables a la inscripción de las juntas directivas para garantizar el derecho de las organizaciones a constituirse libremente.

Reiteramos nuevamente nuestro agradecimiento al Gobierno de El Salvador por la información proporcionada, insistimos en nuestra enorme preocupación en este caso y en que los hechos aquí discutidos en base a lo señalado por la Comisión de Expertos son de hace mucho tiempo y merecen la atención urgente del Gobierno, así como el seguimiento por parte de esta Comisión y otros mecanismos de control de la OIT. De la mayor importancia, e incluso urgente, es que el Gobierno reciba asistencia técnica de la Oficina para fortalecer sus capacidades y llevar adelante las consultas efectivas con las organizaciones más representativas e independientes de empleadores y trabajadores.

Antes de terminar quisiéramos hacer del conocimiento de la sala que hemos tomado nota de otros hechos que revelan una actitud contraria a lo que aquí nos expresa el Gobierno, al «inquebrantable compromiso de acompañar los valores y principios de la OIT» del que hace gala, mención que nos llena de tranquilidad. Pero no hay una coincidencia entre lo que nos dice el Gobierno y lo que sucede.

Hace treinta años se creó el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), de conformación tripartita y financiado con aportaciones de los empleadores equivalentes al 1 por ciento de la nómina del sector formal. Este organismo fue recientemente disuelto por el Gobierno, en diciembre del año pasado, y sustituido por uno nuevo, solo que ahora dirigido únicamente por el Gobierno, sin el involucramiento de los sectores. Aun cuando se mantiene la aportación económica de parte de los empleadores, solamente se va a destinar el 20 por ciento de esos recursos a la formación. Esto tiene una serie de problemas en sí mismo, puesto que se elimina la participación de los trabajadores y de los empleadores, y se reduce la aplicación de recursos para aspectos relacionados con la formación.

Me reservo para hacer algunas observaciones adicionales en mi segunda intervención.

Miembros trabajadores - Esta es la novena vez consecutiva que nuestra Comisión examina un caso de El Salvador. En los nueve últimos años, hemos analizado el cumplimiento del Convenio núm. 87 en dos ocasiones, en 2015 y en 2016, si bien bajo otro Gobierno.

En nuestro último análisis de El Salvador, en lo que respecta a las cuestiones relacionadas con el Convenio núm. 144, el Grupo de los Trabajadores observó que el Gobierno había realizado algunos avances. En particular, celebramos la ratificación de varios convenios de la OIT en respuesta a las demandas de las organizaciones sindicales salvadoreñas. Muchas de esas medidas positivas fueron resultado de la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT de mayo de 2022. Sin embargo, lamentamos constatar que desde entonces el Gobierno no ha cumplido varios de los compromisos contraídos.

La Comisión de Expertos menciona una vez más la falta de avances concretos en relación con el asesinato del dirigente sindical, el Sr. Victoriano Abel Vega, en 2010. El Comité de Libertad Sindical también ha instado al Gobierno y a las autoridades competentes a que hicieran todo lo posible para identificar y sancionar a los responsables materiales e intelectuales de dicho crimen.

Durante años, la Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para revisar diversas disposiciones constitucionales y legislativas que no se ajustan al Convenio. Entre los cambios legislativos recomendados por la Comisión de Expertos figura la modificación de los artículos 219 y 236 de la Constitución, y del artículo 73 de la Ley de Servicio Civil, los cuales privan a determinadas categorías de funcionarios del derecho de sindicación. Asimismo, el artículo 211 del Código del Trabajo establece que todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse un mínimo de 35 miembros.

Además, el requisito de ser salvadoreño por nacimiento para formar parte de la junta directiva de un sindicato dificulta la organización de los trabajadores migrantes, sobre todo en los sectores en los que están más presentes, como la construcción y el trabajo agrícola.

Uno de los mayores obstáculos al ejercicio de la libertad sindical, y que ha sido objeto de las conclusiones de nuestra Comisión durante varios años, es el requisito establecido en el Código del Trabajo que obliga a las organizaciones de trabajadores a renovar la composición de sus juntas directivas cada doce meses. En muchos casos, el proceso de ampliación de la vigencia de las credenciales tarda hasta nueve meses, lo que ocasiona diversas dificultades a las organizaciones de trabajadores, que no pueden solicitar inspecciones del trabajo, carecen de la autorización necesaria para recaudar las cuotas sindicales, ven congeladas sus cuentas bancarias y ni siquiera pueden negociar colectivamente.

El Comité de Libertad Sindical ha formulado recomendaciones específicas sobre la exigencia de requisitos excesivos para la inscripción y entrega de credenciales a las juntas directivas de sindicatos, tales como la presentación de copias de los documentos únicos de identidad y de boletas de pago para verificar si los miembros de las juntas directivas son de nacionalidad salvadoreña por nacimiento o bien para verificar el tipo de contrato que vincula al trabajador. Sin embargo, hasta la fecha no se ha aplicado ninguna de estas recomendaciones.

El Gobierno indica que las reformas constitucionales y legislativas mencionadas, incluida una reforma del Código del Trabajo, están siendo examinadas en la Asamblea Legislativa. Sin embargo, resulta muy preocupante que la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa se haya disuelto el 1.º de junio de 2024, hace diez días. Hasta la fecha, se desconoce cuál de las nuevas comisiones se encargará de los asuntos que antes eran de la competencia de dicha instancia. Por lo tanto, podría suceder que las reformas de la legislación o de la Constitución que se estuvieran estudiando en la comisión disuelta se archiven, como suele ocurrir en estos casos.

En la reunión de junio de 2023, nuestra Comisión instó al Gobierno a que reactivara el pleno funcionamiento del Consejo Superior del Trabajo y de otros órganos tripartitos. Concretamente, se le solicitó que garantizase el desarrollo y la adopción de normas claras, objetivas, predecibles y jurídicamente vinculantes para garantizar su funcionamiento eficaz e independiente, sin ninguna injerencia externa.

Ahora bien, según la información que hemos recibido de los interlocutores sociales del país, el Consejo Superior del Trabajo no se ha reunido desde su sesión del 5 de mayo de 2022, a la que asistió la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT.

En otras instancias tripartitas como el Instituto Salvadoreño del Seguro Social tampoco ha habido una representación sindical desde junio de 2023. El INSAFORP fue completamente disuelto y en su lugar se creó una nueva organización en la que solo está representado el Gobierno.

La aplicación efectiva del Convenio en El Salvador continúa siendo deficiente. Siguen existiendo graves restricciones legislativas y prácticas que limitan la libertad sindical y el derecho de sindicación de los trabajadores. Los excesivos requisitos burocráticos y la falta de

un auténtico diálogo social han obstaculizado el desarrollo de un panorama sindical verdaderamente libre y autónomo.

Por lo tanto, urge que el Gobierno adopte medidas concretas para eliminar esas barreras y garantice que todos los trabajadores, sin discriminación, puedan ejercer plenamente su derecho a la libertad sindical.

Miembro trabajador, El Salvador - Agradecemos al Gobierno, trabajadores y empleadores, y los voceros de los respectivos sectores por sus informes y posiciones compartidas.

Este día, me refiero a ustedes como representante de la Unidad Sindical Salvadoreña (USS), la organización que aglutina a la gran mayoría de las organizaciones sindicales, federaciones y confederaciones legalmente acreditadas en El Salvador, quienes representamos al auténtico movimiento sindical y los principios integrales del sindicalismo en El Salvador.

Inicialmente, como sector laboral tuvimos que lamentar en el año 2020 el asesinato de nuestro compañero y líder sindical, el Sr. Weder Arturo Meléndez Ramírez, por lo cual hemos exigido al Gobierno el esclarecimiento de su muerte y además la condena de sus responsables. Queremos externar nuestro reconocimiento por las investigaciones exhaustivas realizadas por las autoridades competentes que han llevado a dar con los asesinos del compañero, procediendo a la captura de los responsables. También esperamos que se proceda a delimitar las responsabilidades conforme a la ley y se impongan las penas correspondientes al crimen cometido. Por lo que esperamos que el Gobierno pueda darle seguimiento y conclusión; igualmente para el caso del compañero, el Sr. Victoriano Abel Vega.

Para nosotros ese resulta ser un elemento representativo en torno a la libertad sindical de El Salvador, pues lamentamos históricamente este mal endémico que representaron las pandillas en nuestro país, que se han cobrado tantas víctimas, inclusive la de los compañeros del movimiento sindical, por lo que las medidas de seguridad implementadas están reforzando también el ejercicio del pleno derecho a la libertad sindical.

Como movimiento sindical auténtico, queremos reconocer la lucha frontal que el Gobierno de El Salvador ha llevado a cabo contra la delincuencia, que está liberando a nuestro país del cáncer de las pandillas, que por tantos años llevaron dolor y luto a las familias salvadoreñas. Somos nosotros los que hemos visto fallecer a muchos compañeros de trabajo o familiares a manos de las pandillas, nuestros compañeros trabajadores son los que exponían su vida día a día para ir a su trabajo o realizar sus actividades cotidianas. Por lo que el incremento de la seguridad no solo beneficia a la sociedad en su conjunto, sino principalmente a los trabajadores y sus familias. De igual manera facilita el ejercicio sindical en un ambiente de seguridad.

Prueba de lo anterior, el pasado 1.º de Mayo, por segundo año consecutivo después de la pandemia de COVID-19, realizamos una masiva marcha en conmemoración de los mártires que a lo largo de la historia han ofrendado su vida por mejores condiciones laborales.

Quiero recordarles, sobre todo a aquellos representantes sindicales que tienen larga trayectoria acá, que eso no era posible cinco o diez años atrás, pues el movimiento sindical era reprimido; no obstante, quienes ahora señalan la situación como grave, en ese entonces no alzaron la voz para denunciar lo que sucedía, queremos creer que era por el mismo miedo que nosotros sentíamos y no por beneficios personales.

Actualmente, en El Salvador, podemos afirmar que hay un respeto a la actividad sindical, y que no hay un enfoque de represión, lo que permite al movimiento sindical participar en instancias de diálogo a fin de contribuir en el desarrollo económico y social del país. En este

sentido, lamentamos profundamente que existan movimientos que usan el nombre del sindicalismo para promover discursos de odio a nivel interno y ante la comunidad internacional.

Queremos hacer de conocimiento que, como movimiento sindical auténtico, no respaldamos el accionar de un pequeño grupo de sindicalistas que han realizado amenazas a la vida de funcionarios o los han amedrentado para alcanzar fines políticos y privados, lo cual no representa los valores sindicales. Nosotros creemos que es importante promover el diálogo y la concertación, por lo que, además, instamos al Gobierno a continuar con las medidas implementadas.

El año pasado, en este mismo espacio, nuestro representante de la USS resaltó la existencia e hipocresía de la representación del sector empleador, que utilizaba y politizaba este espacio. Para nosotros eso dejó de ser un motivo de incomodidad y se ha convertido en un motivo de frustración, debido a que a nivel nacional se han publicado una gran cantidad de notas en periódicos privados que señalan que el movimiento sindical acusa de esto, acusa de lo otro; no obstante, esa es la voz de una minoría patrocinada por la ANEP, incluso en esas notas se informa que se han reunido con entidades de la OIT, pero nosotros como movimiento sindical auténtico no hemos sido considerados en esos espacios. Es por ello que hago eco al llamado que hicimos hace un año, a poder considerar al movimiento sindical auténtico, en los espacios de discusión internacional y en los relativos a El Salvador.

Valoramos que en el ámbito nacional se reconozca la labor sindical, por medio de reconocimientos que promueven el trabajo decente y la negociación colectiva.

Asimismo, exhortamos al Gobierno a seguir realizando apuestas estratégicas para el crecimiento económico con el enfoque de generación de empleo. Como clase trabajadora auténtica siempre velaremos por el progreso de los más desfavorecidos, por ello confiamos en que el ambiente de seguridad sea un factor determinante para el impulso de la economía, para lo cual alentamos a los representantes del sector empleador que aún no se suman a este esfuerzo de país a que dejen a un lado los intereses políticos-partidarios y apuesten más por el desarrollo.

Del mismo modo solicitamos al Gobierno de El Salvador que ratifique el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), pues estamos comprometidos con la lucha por la mejora continua de la seguridad y salud de nuestros compañeros trabajadores. A la vez, agradecemos los progresos en esta materia realizados por los empleadores del sector de la construcción, quienes han acatado las recomendaciones y solicitudes de los trabajadores, reduciendo en el último año la accidentalidad en ese sector, además de ser una muestra de una buena voluntad de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores y regular las relaciones laborales para acceder y mantener la paz laboral.

Reconocemos la creación del SIMEL, el primero en Centroamérica y segundo en América Latina, el cual sirve para democratizar y transparentar la información que conlleva a la toma de decisiones.

Hacemos un llamado al sector empleador, trabajador y gubernamental para que sostengan un diálogo permanente, en un marco de transparencia, respeto y reconocimiento mutuo, con el fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores salvadoreños, lo cual es una visión compartida, garantizando la estabilidad laboral y la libertad sindical y de asociatividad.

Solicitamos el impulso de las reformas respecto al actual Código del Trabajo para garantizar la vigencia oportuna de la legalidad de los sindicatos. Sin embargo, reconocemos con beneplácito la eficiencia en la entrega de credenciales por el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo con la implementación de la Oficina de Atención Sindical, ya que gracias a eso nuestros compañeros sindicalistas han recibido

asesorías y orientaciones, coadyuvando a poder contar con nuestras credenciales en un intervalo de cinco a diez días.

Respetables miembros de la Comisión, como Unidad Sindical Salvadoreña podemos decirles con firmeza que, si bien existen desafíos en nuestro marco jurídico, el sindicalismo en El Salvador va en aumento, cada vez se suman más sindicatos, seccionales o federaciones, por lo que esto nos llena de esperanza.

Como sector trabajador, refrendamos nuestro compromiso para trabajar de la mano en la construcción de condiciones laborales dignas para los trabajadores y así alcanzar un mejor país, y reiteramos nuestro ferviente llamado al resto de organizaciones sindicales, empleadores y también al Gobierno, para que se abstengan de discursos políticos que lo único que hacen es frenar la concertación nacional.

Asimismo, reiteramos nuestra fraterna solicitud a las organizaciones internacionales de trabajadores y a las autoridades de la OIT, para que escuchen la voz de todo un movimiento sindical unido y no de un sector reducido. Hacemos extensa finalmente una invitación al Gobierno y a la OIT con miras a concertar medidas de asistencia técnica para poder atender nuestras solicitudes y fortalecer aquellos aspectos positivos que hemos reconocido.

Miembro gubernamental, Bélgica - Hablando en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos **Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania**, y **Noruega**, como país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la Organización en su labor de desarrollo y promoción de las normas internacionales del trabajo y en la supervisión de su aplicación.

La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan al pueblo de El Salvador. Estamos decididos a reforzar nuestros lazos políticos y comerciales con el país, así como nuestra importante cartera de cooperación. El Acuerdo de Asociación UE-Centroamérica ofrece un marco para seguir desarrollando nuestra colaboración, entre otras cosas mediante la cooperación en materia de comercio, desarrollo sostenible y aplicación efectiva, en la legislación y en la práctica, de los convenios fundamentales de la OIT. Además, hemos establecido el Memorando de Entendimiento sobre consultas bilaterales, el cual permitirá intensificar nuestro compromiso y diálogo bilaterales con El Salvador.

Observamos con preocupación las alegaciones la ANEP relativas a actos de difamación e intimidación realizados contra la organización y su presidente. Pese a las solicitudes del Comité de Libertad Sindical y esta Comisión, que ya examinaron la cuestión en 2022 y 2023, según el comunicado de noviembre de 2022 de la Organización Internacional de Empleadores, se han mantenido las injerencias del Gobierno en la actividad de la organización. Entendemos que las hostilidades públicas abiertas contra la ANEP han cesado en el último año, pero continúan las injerencias en la autonomía de la organización. Los anteriores actos de intimidación parecen haber reducido verdaderamente el papel de la ANEP. Observamos igualmente que los empleadores no tienen un representante acreditado en la delegación de El Salvador. Instamos al Gobierno a que indique las medidas adoptadas para entablar de nuevo un diálogo abierto con la ANEP, así como para poner fin a las injerencias en sus actividades.

Lamentablemente, constatamos la falta de avances tangibles en la investigación del asesinato del dirigente sindical, el Sr. Victoriano Abel Vega, y la falta de información sobre la

marcha de la investigación del asesinato del Sr. Weder Arturo Meléndez Ramírez, a pesar de las continuas solicitudes del Comité de Libertad Sindical. Pedimos al Gobierno que despliegue todos los esfuerzos necesarios para identificar a los instigadores y a los autores y a que concluya la investigación. En ese sentido, tomamos nota de la propuesta del Gobierno de reformar el Código Penal para mejorar la protección de la libertad sindical de los dirigentes y los afiliados a los sindicatos. Reiteramos la solicitud de la Comisión de Expertos de que se facilite información sobre los progresos realizados al respecto.

Pedimos al Gobierno que promueva de manera efectiva las reformas legislativas pendientes desde hace tiempo con el fin de modificar varias disposiciones legislativas y constitucionales, en consulta con los interlocutores sociales, en relación con todas las cuestiones mencionadas por la Comisión de Expertos para eliminar las restricciones a la libertad sindical y al derecho de sindicación.

El Gobierno indica que varias de las reformas constitucionales y legislativas propuestas están siendo examinadas por la Asamblea Legislativa. El Gobierno menciona la creación de una oficina sindical, que ha facilitado la expedición de credenciales y los registros sindicales. No obstante, reiteramos la solicitud de la Comisión de poner fin al retraso en la expedición de credenciales para las organizaciones de trabajadores y de empleadores, incluida la ANEP. Además, invitamos al Gobierno a simplificar los requisitos para el registro de los sindicatos y, en lo que respecta al sector penitenciario, a garantizar el pleno reconocimiento del derecho de sindicación de los trabajadores. Observamos con agrado el compromiso del Gobierno de emprender esas reformas y su intención de seguir dialogando con los interlocutores sociales.

La Unión Europea y sus Estados miembros mantienen su compromiso de sostener una colaboración constructiva conjunta con El Salvador, con el objetivo de reforzar la capacidad del Gobierno para abordar las cuestiones planteadas en el Informe de la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, México - Realizo esta intervención en nombre de una **mayoría de países del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)**. Agradecemos la retroalimentación brindada por el Gobierno de la República de El Salvador, relativa al cumplimiento del Convenio. Valoramos la información proporcionada en relación con el esclarecimiento del asesinato del sindicalista, el Sr. Weder Arturo Meléndez, y alentamos al Gobierno de El Salvador a seguir reforzando las medidas de protección legal de los sindicatos salvadoreños.

Tomamos nota de los avances reportados por el Gobierno de El Salvador y los invitamos a seguir garantizando la seguridad jurídica de los trabajadores y de los empleadores, así como a mantener presentes los estándares de la Constitución de la OIT y sus convenios ratificados en todas las medidas que adopten a nivel nacional.

Asimismo, agradecemos la información proporcionada relativa a los esfuerzos realizados por el Gobierno de abrir oportunidades de empleo a grupos en situación de vulnerabilidad y su compromiso de dar cumplimiento a sus convenios recién ratificados en junio de 2022.

Por todo lo anterior, alentamos el compromiso de El Salvador con la aplicación del Convenio y animamos a la Oficina Internacional del Trabajo a continuar facilitando cooperación técnica al Gobierno de El Salvador.

Miembro empleadora, Colombia - En primer lugar, es importante tener en consideración que esta es la séptima vez que se analiza el cumplimiento del Gobierno de El Salvador de los convenios de la OIT en el marco de esta Comisión. Ahora es por el Convenio núm. 87. El año pasado esta misma Comisión presentó una serie de conclusiones, pero lamentablemente persisten las graves quejas presentadas por los empleadores.

En ese sentido, me permito referirme a dos aspectos del caso.

La Comisión de Expertos, en su Informe sobre el cumplimiento del Convenio núm. 87, hace referencia al Convenio núm. 144, en particular al artículo 2, en el que se indica el compromiso de realizar consultas efectivas, que tiene como fundamento básico el diálogo social, que constituye una herramienta esencial para la construcción de propuestas conjuntas entre trabajadores, empleadores y Gobierno.

Reiteramos que es de la mayor importancia que las consultas se realicen en un marco de buena fe y confianza, y se permita a los empleadores y los trabajadores expresar sus opiniones, análisis y propuestas para lograr verdaderos consensos y avanzar en la búsqueda del mejoramiento de las relaciones laborales a través del diálogo social. Estas consultas solo pueden realizarse respetando la libertad de las organizaciones de empleadores, y eso requiere que el Gobierno reconozca a la ANEP como la organización más representativa de los empleadores de El Salvador.

En segundo lugar, sobre los representantes de los trabajadores y de los empleadores, es preciso resaltar que estos deben ser elegidos libremente y estar representados en pie de igualdad, como establecen el Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 144 en su artículo 3.

La Comisión de Expertos ha indicado en reiteradas oportunidades que corresponde a las organizaciones de trabajadores y de empleadores la determinación de las condiciones de elección de sus dirigentes, y las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio de este derecho.

Es por lo anterior que observamos con preocupación que el Gobierno, por una parte, continúe desconociendo la ANEP como la entidad más representativa de los empleadores en El Salvador y, por otro lado, que no se haya acreditado a los empleadores para participar en esta Conferencia, desconociendo el espíritu de la Constitución de la OIT y negando el derecho a la organización más representativa de empleadores de nombrar a sus delegados.

Este incumplimiento se inscribe en un ambiente contrario a las libertades y, en particular, a la libertad de asociación en El Salvador.

En conclusión, solicitamos al Gobierno que, en respeto y cumplimiento del Convenio núm. 87 y con la asistencia técnica de la OIT, respete la libertad de asociación y reconozca a la ANEP como la organización de empleadores más representativa.

Miembro gubernamental, Paraguay - En primer lugar, el Paraguay reconoce el trabajo realizado por el Gobierno de la República de El Salvador para proporcionar información relativa al cumplimiento del Convenio.

Asimismo, el Paraguay valora los esfuerzos y todas las medidas adoptadas para el esclarecimiento del asesinato del sindicalista, el Sr. Weder Meléndez, y exhorta al Gobierno de El Salvador a seguir garantizando la protección legal de los sindicatos.

Igualmente, destacamos los avances presentados por el Gobierno de El Salvador para alinear sus acciones a los estándares de la Constitución de la OIT y los convenios ratificados.

Así también, resaltamos la información brindada sobre las iniciativas empleadas para proveer oportunidades de empleo a grupos en situación de vulnerabilidad y el compromiso de dar cumplimiento a los convenios ratificados en junio de 2022.

Finalmente, apreciamos el compromiso de El Salvador con la aplicación del Convenio y animamos a la OIT a continuar con la facilitación de cooperación técnica a todos los Miembros para avanzar en la implementación de los distintos convenios.

Miembro empleador, Honduras - Como representantes del sector empleador nos preocupa el camino que está tomando el diálogo social en El Salvador, donde no logramos ver respeto a las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, con ello desconociendo que el diálogo social es el único mecanismo que puede contribuir a la legitimación y el fortalecimiento de la democracia.

La OIT debe fomentar el diálogo institucionalizado y la concertación social para la construcción de consensos que faciliten un proceso de desarrollo con inclusión y justicia social, a partir de la promoción del trabajo decente para todos. Es por esto que pedimos que se respete el derecho al diálogo social de las organizaciones más representativas en El Salvador y en este caso de la ANEP, organización que ha venido siendo excluida de los distintos espacios tripartitos de consulta, como es el reciente caso sobre el cierre del INSAFOR, el cual fue cerrado mediante decreto, y fue creada una nueva institución de formación profesional sin la representación de los empleadores y de los trabajadores.

Durante los últimos años la Comisión ha venido examinando el caso de El Salvador, sin mostrarse ningún avance sobre el funcionamiento del diálogo social, en donde se continúan manifestando las mismas violaciones al Convenio núm. 144, mismas que enumero a continuación:

- 1) no se han puesto en funcionamiento las estructuras y procesos efectivos de consulta tripartita, adoptando el Gobierno de El Salvador un papel pasivo en forma intencional, lo cual ha generado un clima político incierto en cuanto a las políticas de desarrollo y progreso social;
- 2) se ha ejercido una política de descrédito en contra de la ANEP, con el propósito de debilitarla como organización, y
- 3) el Gobierno de El Salvador ha incumplido con su obligación de consultar a la ANEP como organización más representativa del sector empleador, violentando con ello lo establecido en el artículo 5 del Convenio núm. 144.

Es por lo antes expuesto que pedimos a esta Comisión que tome medidas efectivas a fin de garantizar que se respete la autonomía de la ANEP como la organización más representativa del sector empleador de El Salvador y de esta forma poder participar en forma plena en las distintas instancias de diálogo y consulta tripartita.

Miembro trabajador, Uruguay - El Informe de la Comisión de Expertos no tiene otra alternativa que repetirse en torno a los mismo hechos e incumplimientos a las normas internacionales sobre libertad sindical, causados por la omisión responsable de los Gobiernos que se han sucedido en el país.

Esta larga y reiterada serie de obstáculos al ejercicio pleno de la libertad sindical comprende desde violaciones graves al derecho a la vida y a la seguridad, hasta reformas legislativas siempre anunciadas y nunca realizadas que han cristalizado en un régimen jurídico fuertemente limitativo de la actividad sindical.

Existen dispositivos presentes a lo largo y ancho de la legislación, y en algunos casos en la propia Constitución, que constituyen cortapisas insalvables para el desarrollo de las organizaciones sindicales.

Nos referimos, por ejemplo, a la exclusión de ciertas categorías de funcionarios públicos del derecho de sindicación, a la prohibición de la afiliación de trabajadores y trabajadoras a más de un sindicato, a la necesidad de contar con un mínimo de 35 miembros para constituir un sindicato, a la certificación por parte del empleador de la condición de asalariado durante

el proceso de registro de aquellos trabajadores que impulsen la creación de un sindicato, a las diversas maneras de limitar el derecho de huelga, etc.

Conocemos también, largamente, el argumento y la promesa acerca de la existencia de un proceso de reforma legislativa que nunca llega a su término y sabemos de la proximidad de la convocatoria, siempre demorada, a los ámbitos tripartitos como el Consejo Superior del Trabajo y el Consejo Nacional del Salario Mínimo.

No quedan fuera de este elenco las observaciones de la Comisión de Expertos que recogen las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical sobre la exigencia de requisitos desmedidos para la inscripción y entrega de las credenciales a las juntas directivas de sindicatos, tales como la presentación de copia de los documentos de identidad y de boletas de pago para verificar si los miembros de las juntas directivas son de nacionalidad salvadoreña por nacimiento, o bien para verificar el tipo de contrato que vincula al trabajador.

Observamos con preocupación las escasas respuestas que ha expuesto aquí, en esta Comisión, el Gobierno de El Salvador con respecto al objeto de análisis de esta Comisión y las observaciones de la Comisión de Expertos con respecto a la aplicación del Convenio.

La libertad sindical en El Salvador requiere de una afirmación definitiva que materialice los compromisos que el Gobierno ha manifestado en sus memorias y en oportunidad de su comparecencia en la Conferencia y en esta Comisión. Los sindicatos van a devolver ese reconocimiento con participación y calidad democrática para el país en su conjunto.

Miembro empleador, Costa Rica - El sector empleador de Costa Rica mira con mucha preocupación el caso ya reiterativo de violación al Convenio por parte del Estado salvadoreño.

Este es un Convenio de carácter fundamental, y como la propia OIT lo ha señalado: «estos Convenios son fundamentales para garantizar los derechos de los seres humanos en el trabajo, con independencia del nivel de desarrollo de los Estados Miembros». Estos derechos son condición previa para el desarrollo de los demás, debido a que proporcionan el marco necesario para esforzarse en mejorar libremente las condiciones de trabajo individuales y colectivas.

Este tipo de Convenio es la base para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo. Una sociedad que no estimule el diálogo social tripartito y que no permita a nivel interno de cada país asegurar la participación de empleadores y de trabajadores no es una democracia plena y no podrá lograr términos equitativos de empleo ni condiciones de trabajo decente para el beneficio de todos.

Desconocer el rol de las organizaciones más representativas, ya sea de los empleadores o de los trabajadores, y obligar a sus afiliados a renunciar a su membresía mediante la negación de autorizaciones rutinarias y especiales que gestionan las oficinas públicas y que las empresas requieren para su normal funcionamiento, tales como permisos de construcción, de exportación, de importación, sanitarios y de medio ambiente, entre otros, son prácticas coercitivas y abusivas, que transgreden la libertad de asociación que resguarda el Convenio.

Al igual que lo señala la Comisión de Expertos, el sector empleador costarricense insta al Gobierno de la República de El Salvador a que se abstenga de continuar perpetrando actos de hostilidad, intimidación y agresión y de interferir en la constitución y las actividades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con especial énfasis en la ANEP.

Para que haya diálogo social y tripartismo deben existir organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con capacidad técnica y con acceso a la información necesaria, voluntad política, respeto de las partes y el compromiso de todos hacia el respeto de los derechos fundamentales como la libertad sindical. Por lo anterior, es importante que se

permita a la ANEP participar de los espacios de diálogo social que le corresponden, a fin de fortalecer la democracia, lo que necesariamente repercutirá en beneficio del desarrollo del país.

Finalmente solicitamos al Gobierno que reincorpore a la ANEP a los espacios de diálogo tripartito como la organización más representativa del sector salvadoreño.

Miembro trabajador, México - Hablo en nombre de la Unión Nacional de Trabajadores de México para comentar la situación persistente respecto de las violaciones sistemáticas al Convenio. Muestra de ello es la exigencia de un mínimo de 35 miembros para constituir un sindicato de trabajadores en el sector público. El Comité de Libertad Sindical ha considerado que un mínimo de 20 miembros para la constitución de un sindicato no parece constituir una cifra exagerada; en sentido contrario, exigir un mínimo de 35 constituye un obstáculo para la formación de sindicatos, disposición que no es acorde con el Convenio, puesto que se vulnera el derecho de constituir organizaciones sindicales al establecer requisitos difíciles de satisfacer.

Es absolutamente inaceptable que el Gobierno de El Salvador continúe retrasando la entrega de credenciales a las organizaciones de los trabajadores, una práctica que constituye una clara violación al derecho de sindicación. Este obstáculo administrativo no solo impide el funcionamiento efectivo de las organizaciones salvadoreñas, sino que también menoscaba su capacidad para representar y defender adecuadamente los intereses de sus miembros. Al obstruir el proceso de acreditación, está negando a los trabajadores el derecho fundamental de asociarse y organizarse libremente, prerrogativa que representa un pilar esencial en cualquier sociedad democrática y justa.

El Comité de Libertad Sindical ha señalado repetidamente que las demoras en los registros de organizaciones y la discrecionalidad excesiva de las autoridades competentes representan serios impedimentos para la creación de sindicatos. Estas prácticas son una violación flagrante al Convenio, que garantiza el derecho a crear organizaciones sin necesidad de autorización previa. Al persistir en estas acciones, el Gobierno no solo desobedece las normativas internacionales, sino que también erosiona la confianza en las instituciones y vulnera los derechos de los trabajadores, socavando la base misma de la libertad sindical.

El requisito de ser salvadoreño por nacimiento para poder ser miembro de la junta directiva de un sindicato constituye una discriminación por nacionalidad de las personas extranjeras para ocupar cargos de dirección en los sindicatos. Lo anterior contradice lo señalado las disposiciones del Convenio, situación que no debe seguir prevaleciendo.

Es imperativo que el Gobierno acepte la asistencia técnica para adecuar la legislación interna a los principios de libertad sindical y derecho de sindicación. La armonización de las leyes nacionales con estos principios es fundamental para fomentar el diálogo social. Por lo tanto, le solicitamos a la Comisión que inste al Gobierno de El Salvador a tomar medidas concretas y proactivas para aprovechar esta oportunidad de asistencia técnica, asegurando así un respeto pleno de los principios de libertad sindical y derecho de sindicación.

Miembro empleador, México - La delegación de empleadores de México externa su profunda preocupación por el desarrollo y comportamiento que ha tenido el Gobierno de esa nación. Hay que resaltar que El Salvador ha sido denunciado ante esta Comisión en más de seis ocasiones por diversas violaciones a los convenios, la última vez en el año 2023 por el Convenio núm. 144. De igual forma, resaltar que la Comisión de Expertos ha tenido más de nueve observaciones desde 2013, siendo la última en 2023.

Es importante señalar que esta Comisión en 2023 instó al Gobierno a que cesara inmediatamente todo acto de violencia, amenaza, persecución, estigmatización, intimidación o cualquier otra forma de agresión contra personas u organizaciones, en relación tanto con el

ejercicio de actividades sindicales como de las actividades de las organizaciones de los empleadores, y a que tomara medidas para garantizar que dichos actos no se repitieran. En particular, en lo que se refiere a la ANEP y a sus entidades afiliadas.

Cabe mencionar que el Informe Mundial de Derechos Humanos de 2024, señaló que, en El Salvador, por lo que hace a la libertad de asociación y reunión, el Gobierno menoscabó la autonomía y eficacia de los sindicatos. Además, el Gobierno impuso restricciones injustificadas a los procesos de inscripción en el registro de sindicatos y acreditación de las juntas directivas sindicales, y el Gobierno y sus aliados en la Asamblea Legislativa han desmantelado sistemáticamente el sistema de contrapesos democráticos.

Si bien es cierto que la Comisión tomó nota de la misión tripartita de alto nivel, aceptada por el Gobierno en mayo de 2022, también lo es, por desgracia, que en El Salvador cinco convenios de la OIT fueron ratificados sin consultar a las organizaciones de los empleadores más representativas.

Es por ello que solicitamos que dentro de las conclusiones de esta Comisión se reitere la solicitud al Gobierno de que se abstenga de cualquier agresión o injerencia a la constitución y actividades de las organizaciones de empleadores, en particular de la ANEP; se respete la plena autonomía de la asociación de empleadores más representativa, y que, mediante el diálogo social, se garantice su pleno funcionamiento sin injerencia alguna.

Miembro empleadora, Argentina - El sector empleador argentino agradece la información suministrada por las autoridades de El Salvador ante esta Comisión. Sin embargo, y a la luz de los elementos de este caso, debemos expresar la profunda preocupación que nos genera encontrarnos con un escenario de graves brechas de cumplimiento con los principios de la libertad sindical.

Pese a que este es el primer año en que se discute la implementación de este Convenio en la Comisión, tomamos nota con preocupación de que no se han implementado en el país medidas que respondan a las recomendaciones realizadas por la Comisión del año 2023, que, aunque referidas al Convenio núm. 144, tienen plena implicancia en este caso.

Efectivamente, en sus conclusiones de 2023, la Comisión tomó nota con profunda preocupación de las múltiples alegaciones de injerencia por parte de las autoridades en el nombramiento de los representantes de los empleadores y de los trabajadores en los órganos públicos tripartitos y paritarios, e instó al Gobierno a tomar medidas para garantizar el cese de todo acto de violencia e intimidación; así como de toda injerencia indebida en la vida interna de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Estas solicitudes siguen a la fecha vigentes.

Al respecto, es necesario destacar lo que en esta Comisión se ha venido sosteniendo: el pleno respeto de las libertades civiles es un elemento fundamental para el ejercicio de la libertad sindical y los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores solo pueden alcanzarse en un contexto de respeto y garantía de los derechos civiles y políticos, como la libertad de expresión, la seguridad de las personas y los derechos de defensa y el debido proceso, como garantía de la prohibición de detenciones arbitrarias.

Esperamos que el compromiso expresado por el Gobierno se traduzca en la implementación tempestiva de las medidas necesarias para garantizar el cese de todo acto de violencia, intimidación o cualquier otra forma de agresión contra personas u organizaciones sindicales de trabajadores y de empleadores, y que tome medidas para garantizar que dichos actos no se repitan, en particular en lo que se refiere a la organización más representativa de empleadores del país —la ANEP— y sus entidades afiliadas.

Tomamos nota del pedido de asistencia técnica realizado por el Gobierno y le animamos a trabajar en conjunto con la Oficina en seguimiento a las recomendaciones que surjan de esta Comisión para garantizar la conformidad, tanto en la legislación nacional como en la práctica, con el Convenio.

Miembro empleador, Brasil - Como saben, no es la primera vez que el caso está en esta Comisión, ni tampoco en el Comité de Libertad Sindical. Hace casi una década que se analiza continuamente en la OIT el continuo desprecio al principio y al derecho fundamental de libertad de asociación y de derecho de organización, especialmente de los empleadores, en El Salvador.

En el último año, bajo el enfoque del Convenio núm. 144, la Comisión de Expertos, y esta Comisión reconocieron que no se han estado respetando los derechos de la ANEP como representante de los empleadores a lo largo de los últimos años. Se destacó, en general, que esta situación se mantuvo y, en algunas situaciones, se agravó.

En este sentido, vale la pena reforzar que el Informe de la Comisión de Expertos de 2024 pide expresamente, después de recapitular las observaciones hechas por la Organización Internacional de Empleadores en el sentido de que sigue habiendo agresión e interferencia en relación con la ANEP, que cesen todos los actos de violencia, amenazas, estigmatización, y otros contra los individuos u organizaciones para garantizar, en la legislación y en la práctica, el ejercicio de la libertad de asociación y del derecho de organización, lo que protege tanto a los empleadores, como a los trabajadores.

Reitero: el desprecio a la libertad de asociación y a la libertad de organización es muy serio en la visión de los empleadores. No en vano se trata de un principio y de un derecho fundamental del trabajo, y estos elementos hacen que la resolución de este caso reiterado de El Salvador sea cada vez más urgente.

Por lo tanto, no hay duda sobre la necesidad de que se tomen medidas necesarias por parte de esta Comisión para retomar y asegurar la autonomía de la representación empresarial de El Salvador. De la misma forma, es necesario rescatar el derecho de las empresas de ejercer libremente su derecho de asociación. Por eso, entendemos que la OIT siga actuando, dando al caso la necesaria urgencia, para restaurar el respeto y la autonomía para los representantes de los empleadores de El Salvador, en especial la ANEP.

Miembro empleador, Chile - La libertad sindical, prevista en el Convenio, deriva del derecho de asociación, y sus convenios reconocen y protegen derechos de los trabajadores y de los empleadores. El Convenio es claro en reconocer que los Estados deben garantizar el ejercicio de la libertad sindical sin imponer condiciones o requisitos arbitrarios para la conformación y permanencia de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

La Comisión concluyó el año pasado que en El Salvador existen múltiples injerencias de las autoridades del Gobierno en la designación de los representantes empleadores y trabajadores en las instancias del diálogo tripartito y paritario. Lamentablemente, tenemos que decir que esta situación no ha cambiado, perjudicando la actuación de la ANEP en su carácter de organización empresarial más representativa de El Salvador.

Por otra parte, hay un punto que vale la pena enfatizar, porque no siempre se entiende: la labor de los gremios empresariales es promover la libre iniciativa privada y las mejores condiciones posibles para el surgimiento de más y mejores empresas sostenibles, y en ese sentido, es su obligación hacer propuestas a las autoridades de turno que faciliten la actividad empresarial y la generación de empleos formales.

Vale la pena destacar esto, porque a veces los Gobiernos piensan que los gremios empresariales realizan y promueven actuaciones con sesgos políticos. Al respecto, se debe precisar que todas las personas tienen derecho individualmente a tener una opción política, pero los gremios empresariales bregan por los intereses generales de sus empresas asociadas independientemente de la tendencia del Gobierno de turno, sea este de izquierda, centro o derecha.

Finalmente, hay que recordar que la libertad sindical es positiva y negativa, porque a ninguna persona o empresa se le puede negar su derecho a afiliarse a un sindicato o de asociarse a un gremio empresarial, pero tampoco a ninguno se le puede obligar a tener que hacerlo para poder trabajar o desarrollar con éxito su labor empresarial. Esto es muy importante, porque siempre puede existir la tentación de crear organizaciones sindicales o empresariales afines a los Gobiernos de turno, atentando contra la libertad sindical.

Por último, hacemos votos por que el Gobierno de El Salvador retome cuanto antes el diálogo con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas del país, y se genere un auténtico y sincero reencuentro de los distintos actores sociales con miras a retomar el diálogo social que requiere El Salvador para la búsqueda conjunta del bien común.

Observador, Organización Internacional de Empleadores (OIE) - Hablo en nombre de la Organización Internacional de Empleadores, organización que aglutina a organizaciones de empleadores independientes en más de 145 países. Como han dicho pasadas intervenciones, el caso de El Salvador por la violación de distintos convenios lleva más de ocho años siendo examinado por esta Comisión y por la Comisión de Expertos.

Es claro que el Gobierno de El Salvador ha cometido y sigue cometiendo actos de injerencias, amenazas e intimidaciones hacia la organización empresarial más representativa, la ANEP.

Últimamente, estos actos se canalizan a través de amenazas directas a las empresas o a los presidentes de los gremios que forman parte de la organización. Se les exige que retiren su membresía de la ANEP e incluso se les amenaza con afectar su patrimonio.

La Comisión de Expertos sigue instando al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, tome cuanto antes todas y cada una de las medidas a las que le instó esta misma Comisión para cesar las hostilidades.

La ANEP este año no ha sido acreditada para participar en esta Conferencia. Si en foros internacionales el Gobierno excluye a la ANEP de la representación tripartita, resulta claro lo que puede suceder en el día a día en el ámbito nacional. Por más que el representante del Gobierno nos llene esta Comisión de palabras, los hechos indican que la ANEP sigue siendo excluida.

El Gobierno de El Salvador presume de mejoras en la seguridad ciudadana y en la estabilidad política. Nosotros estamos convencidos de que no hay sostenibilidad si no hay Estado de derecho ni libertad de asociación, que es lo que examinamos en este Convenio.

El respeto a la libertad de asociación se debe verificar con independencia del color o ideología del Gobierno, incluso aunque se trate de Gobiernos que presuman de favorecer el desarrollo empresarial. Esto es lo que nos hace creíbles, y no es sostenible ni compatible con los principios y derechos fundamentales de la OIT una actuación que daña el Estado de derecho y la independencia del Poder Judicial y la libertad de expresión de una manera tan obscena y flagrante. Cualquiera que quiera profundizar en la situación de El Salvador apenas tiene que recurrir a la diversidad de medios que refieren a las violaciones de libertad de expresión.

De nuevo consideramos este caso como un caso preocupante e instamos al Gobierno a acometer medidas que respeten la representatividad de la ANEP. Cualquier medida que se tome en este sentido, quiero subrayar, tendrá nuestro apoyo constructivo.

Presidente - Dado que nadie más desea intervenir, invito ahora al representante gubernamental a hacer uso de la palabra para que pronuncie su alocución final.

Representante gubernamental - Hemos tomado nota de los comentarios vertidos por los representantes de los trabajadores, de los empleadores y de los Gobiernos. A pesar de conocer este espacio, nos sorprende el lenguaje utilizado en sus posicionamientos. En nuestro caso, hemos venido a presentar nuestro informe con la mejor voluntad de atender y esclarecer los comentarios de la Comisión de Expertos. Sin embargo, a pesar de notar que dicha apertura no es compartida por todos los sectores, procedemos a atender los comentarios vertidos en este espacio.

Respecto a los avances de los casos de los sindicalistas, quien en vida fueron los Sres. Victoriano Abel Vega y Weder Arturo Meléndez, reitero lo mencionado en mi intervención inicial.

Respecto al Sr. Meléndez, he indicado que la Fiscalía General de la República identificó y capturó a los responsables, siendo tres miembros de la pandilla «18 Revolucionarios», los mismos que están a la espera de un juicio condenatorio y que, al tener una resolución final, remitiremos el informe pertinente al Comité de Libertad Sindical. Sin embargo, consideramos que, en el contexto de delincuencia en el que se encontraba el país, la resolución que se tiene al momento es muy significativa.

Por otro lado, al igual que en el caso del Sr. Meléndez, para el caso del Sr. Vega se han realizado exhaustivas investigaciones, encontrándose, como ya dije, en una etapa de individualización de responsables con el fin de proceder a juicios. Vale la pena recordar que este caso estaba archivado por el órgano judicial y que ha sido precisamente este Gobierno quien solicitó su reapertura para una pronta y cumplida justicia. Siendo nosotros respetuosos de la división de poderes y conscientes de nuestras obligaciones, haremos el respectivo seguimiento a los avances.

En relación con los comentarios sobre la ANEP queremos decir enfáticamente que en el país se respeta plenamente el accionar de las diferentes asociaciones de los empleadores, incluida la ANEP. Esto incluye la elección libre e independiente de sus representantes. Todos sus dirigentes, al igual que todos los ciudadanos, tienen asegurado el derecho de libre expresión y organización. Eso no quita la posibilidad de trasladarles la realidad sobre la ANEP.

Nos sorprende en su discurso y parece que sus alegatos son eminentemente políticos, como es la naturaleza de la ANEP. Aquí tengo impresas las publicaciones de las gremiales asociadas a la ANEP: la Cámara Americana del Comercio de El Salvador, la Cámara de la Industria de Textil, la Cámara de la Industria de la Construcción, la Corporación de Exportadores de El Salvador, la Industria de Farmacia, la Asociación Salvadoreña de Ganaderos e Industriales de la Leche, la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador, la Asociación Salvadoreña de Industriales, la Asociación Cafetalera de El Salvador y la Cámara Alemana de Comercio e Industria. Todas estas asociadas a la ANEP y todas ellas muestran un respaldo al Gobierno y, además, han mostrado su anuencia para construir juntos un mejor país.

La postura de la ANEP es contraria a la de los sectores que dice representar, por lo que deja la duda razonable de su representatividad, pero aún más: hay miles de empleadores de todos los tamaños y sectores que manifiestan sentirse seguros. Ellos tuvieron que lamentar la

muerte de sus empleados y las enormes extorsiones. Expresan su apoyo y anuencia para provechar este espacio para la generación de oportunidades y el emprendimiento en el país.

Para que se conozca en este espacio, la ANEP nunca denunció a nivel internacional durante los veinte años de gobierno de ARENA, ya que eran ellos quienes tenían cooptado el Estado.

Durante los gobiernos de ANEP, crearon instancias bipartitas y jamás se preocuparon por la incorporación de los trabajadores en ese espacio. El discurso de ANEP corresponde a su ideología partidaria, que otrora imperaba en el país. Fue su cúpula la que tomaba las decisiones dentro del Gobierno, que ponía y quitaba presidentes y ministros, y decía qué leyes aprobar y cuáles no. Es simplemente el recuerdo que tuvieron en otros tiempos lo que los hace querer permear en estas esferas un discurso que no tiene un fin empresarial, sino político.

No obstante, conscientes de su naturaleza política, en nuestro país el accionar de la ANEP es totalmente respetado, y además puede hacerlo en un ambiente de total seguridad.

Sobre la necesidad de reformas laborales, este es un tema del que se tiene pleno conocimiento, y coincidimos en que deben reducirse los requisitos para formar sindicatos, ampliar la vigencia de las credenciales y reducir la tramitología para su obtención, reducir el número de trabajadores necesarios para conformar un sindicato y la posibilidad de poder inscribirse en más de un sindicato, entre otras observaciones realizadas por el Comité de Expertos.

Somos conscientes de que tenemos un Código del Trabajo que data de 1972 y que no corresponde a la realidad laboral actual. Es más, tiene en muchos sentidos restricciones a la defensa de los derechos de los trabajadores y prerrogativas que fueron establecidas por los grupos de poder en su momento. Este es un desafío que requiere una amplia discusión y consenso de todos los sectores, por lo que les invitamos a aportar en este proceso de discusión de la reforma del Código del Trabajo, a la vez que solicitamos la asistencia técnica de la OIT.

En relación con la disolución de instituciones y la creación de nuevas instancias, esto está alineado con un proceso de modernización del Estado, y todo ha sido realizado siguiendo los procesos e instancias establecidas en nuestro marco normativo.

Respecto a la acreditación de la parte empleadora, hay que decir que ya se remitió el informe a la Comisión de Verificación de Poderes.

Tomamos nota del amplio interés de los empleadores en este caso. Por ello, hacemos propicia la ocasión para extender una invitación a nuestro país para que puedan constatar las condiciones por su propia cuenta. También les invitamos a promover escenarios de generación de empleo decente, siendo ese uno de los principales objetivos que debemos seguir.

En vista de que el espacio no nos permite abordar puntualmente todos los comentarios vertidos, tomamos nota de los mismos y procederemos a remitir los informes correspondientes a los órganos de control de la OIT, no sin antes reiterar nuestra solicitud del acompañamiento y cooperación técnica de esta institución para avanzar hacia el pleno cumplimiento de la libertad sindical en El Salvador.

Miembros trabajadores - En sesiones anteriores de nuestra Comisión, los miembros trabajadores reconocimos algunos avances realizados por el Gobierno, como la ratificación de varios convenios de la OIT en respuesta a las demandas de las organizaciones sindicales. Sin embargo, es evidente que esos avances han sido mínimos y sobre todo simbólicos, ya que muchos de los compromisos adquiridos no se han cumplido desde la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT de mayo de 2022.

La Comisión de Expertos ha señalado repetidas veces la falta de acciones concretas en relación con el asesinato del dirigente sindical, el Sr. Victoriano Abel Vega en 2010. A pesar de

las reiteradas solicitudes del Comité de Libertad Sindical para que el Gobierno identificara y sancionara a los responsables, no se ha producido ningún avance real. Celebro que el Gobierno haya anunciado que ello se hará en el corto plazo. Esperemos.

Además, el Gobierno sigue haciendo caso omiso de las recomendaciones de revisar las disposiciones constitucionales y legislativas que privan a determinadas categorías de funcionarios públicos del derecho de sindicación y obstaculizan la formación de sindicatos.

El requisito de renovar las juntas directivas sindicales cada año, establecido en el Código del Trabajo, es un claro obstáculo a la libertad sindical. Se trata de un proceso muy burocrático que puede durar hasta nueve meses (a veces cinco días, pero también nueve meses) y que paraliza la actividad sindical, impide solicitar inspecciones del trabajo y bloquea la negociación colectiva. Con todo, el Gobierno ha ignorado las recomendaciones para eliminar esos requisitos excesivos, demostrando una falta de compromiso real con la libertad sindical.

En junio de 2023, se instó al Gobierno a que reactivase el Consejo Superior del Trabajo y otros órganos tripartitos de acuerdo a normas claras y objetivas. Sin embargo, el Consejo Superior del Trabajo no ha sesionado desde mayo de 2022 y otros órganos tripartitos carecen de representación sindical. La reciente disolución de la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa en junio de este año no ha hecho sino agravar la situación, ya que deja en el limbo las reformas legislativas pendientes. ¿Qué ocurrirá con ellas?

Así pues, la falta de acciones efectivas y las continuas restricciones legislativas y prácticas demuestran una preocupante negligencia por parte del Gobierno a la hora de garantizar los derechos sindicales de los trabajadores salvadoreños.

Y por esta razón, nos vemos obligados a reiterar algunas de las conclusiones de anteriores sesiones de nuestra Comisión.

Instamos al Gobierno a que:

- 1) dedique con urgencia y de manera prioritaria todos los esfuerzos necesarios para agilizar y concluir las investigaciones sobre los asesinatos de dirigentes sindicales, de manera que se identifique y sancione a la brevedad a los responsables tanto materiales como intelectuales;
- 2) ponga fin a los retrasos en la expedición de credenciales a las organizaciones de trabajadores;
- 3) garantice que todas las organizaciones de trabajadores gocen de los derechos y libertades establecidos en el Convenio y estén plenamente incluidas en la consulta tripartita y el diálogo social;
- 4) reactive, sin demora, el pleno funcionamiento del Consejo Superior del Trabajo y otros órganos tripartitos;
- 5) adopte sin demora todas las medidas necesarias para derogar la obligación legal de los sindicatos de solicitar la renovación de su estatuto jurídico cada doce meses;
- 6) elabore una hoja de ruta con plazos determinados para aplicar sin demora todas las recomendaciones formuladas por la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT de 2022 y las recomendaciones de la Comisión en relación con el Convenio.

Miembros empleadores - En nuestras consideraciones finales, primero queremos reiterar nuevamente nuestro agradecimiento al Gobierno de El Salvador por la información suministrada a esta Comisión, y le decimos abierta y francamente que esperamos que su

compromiso ante la OIT se traduzca en hechos concretos y en el cumplimiento cabal de las recomendaciones y requerimientos formulados.

Tengo que mencionar un ejemplo de la discrepancia que observamos entre lo dicho y lo realizado por el Gobierno, un ejemplo simple: el Gobierno no consultó a la ANEP la designación de delegados a esta Conferencia. ¿Qué más? En fin, vamos a continuar.

Los empleadores agradecemos también a los delegados que han participado en esta reunión y los aportes que han realizado para este caso. Hacemos eco de lo señalado por el portavoz del Grupo de los Trabajadores, que refleja claramente el incumplimiento por parte del Gobierno que se ha venido mostrando hasta ahora, y compartimos preocupaciones. Las recomendaciones que ha formulado el representante del Grupo de los Trabajadores son totalmente aceptables para nosotros, así que las reproducimos.

Quisiéramos añadir a esto que las conclusiones deben hacer referencia y replicar en lo que corresponda las conclusiones que ya se establecieron en la discusión del año 2023 relativas al Convenio núm. 144. Por razón de la vinculación de ambos casos, no solo dicha por mí, sino también reconocida por la Comisión de Expertos expresamente en su Informe.

Adicionalmente, nos parece necesario que se establezca lo siguiente:

- 1) que, previa consulta con las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores independientes y representativas, tome las medidas para garantizar el cese definitivo de toda forma de agresión en contra de personas u organizaciones en relación tanto con el ejercicio de actividades sindicales legítimas como con las actividades de las organizaciones de empleadores, de sus directivos y miembros, y prevenir que vuelva a ocurrir esto en el futuro. Se debe garantizar que no se repitan estos ni otros actos de hostilidad e interferencia en contra de la ANEP y sus afiliadas y que se respete la libertad de los empleadores respecto de sus organizaciones. El rol político que atribuye el representante del Gobierno a la ANEP está fuera de esta discusión; si en el pasado hubo organismos solo bipartitos es una responsabilidad del Gobierno y no puede ser atribuible a las organizaciones sindicales o a las de los empleadores. Seguramente hicieron los reclamos correspondientes en su oportunidad. Esto no justifica en absoluto que a tiempo presente se haga a un lado y se ignore a una organización representativa como lo es la ANEP;
- 2) que proporcione de inmediato información detallada indicando las medidas tomadas para garantizar que no se repitan estos ni otros actos de hostilidad e interferencia y para garantizar el respeto de la libertad de los trabajadores y de los empleadores para constituir las organizaciones que estimen convenientes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción sin intervención de las autoridades públicas, libres de los citados actos de agresión;
- 3) que dirija de forma prioritaria todos sus esfuerzos para agilizar y concluir las investigaciones sobre los homicidios que ya se han mencionado;
- 4) que provea información detallada sobre el contenido y el estado del trámite parlamentario de las reformas dirigidas a garantizar la coherencia de las normas nacionales con el Convenio, incluida la propuesta de reforma al Código Penal y de los procesos de consulta con los actores sociales que existan en torno a estas iniciativas y los resultados obtenidos, y
- 5) que tome las medidas necesarias para revisar las reglas aplicables a la inscripción de las juntas directivas para garantizar el derecho de las organizaciones para constituirse y elegir libremente a sus representantes.

Es evidente, y así lo ha identificado la Comisión de Expertos en su Informe, que los hechos y violaciones correspondientes y atribuibles al Convenio están íntimamente vinculados a la discusión sostenida en 2023 respecto al Convenio núm. 144, como ya he mencionado. Por esta razón reiteramos el planteamiento que hizo esta Comisión en sus conclusiones relativas a este caso. En este sentido, resulta necesario establecer una misión de contactos directos.

Queremos hacer la solicitud expresa de que se establezca esta misión de contactos directos. Nos parece que tiene plena congruencia con todas las preocupaciones que tenemos, con el interés que ha manifestado el Gobierno para cumplir con todas las obligaciones contraídas a través de la ratificación de los convenios y con la hoja de ruta que debe existir para el cumplimiento de los compromisos ya adoptados con anterioridad.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con preocupación de las alegaciones de violaciones continuas del Convenio por parte del Gobierno, incluida la ausencia de progresos tangibles en las investigaciones de los asesinatos de sindicalistas y la denuncia de actos de acoso contra una organización de empleadores (ANEP).

La Comisión también expresó preocupación por las alegaciones de injerencia por parte de las autoridades en la designación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores en los órganos públicos tripartitos y paritarios.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores independientes y representativas, a:

- **poner fin inmediatamente a todos los actos de violencia, amenazas, persecución, estigmatización, intimidación o cualquier otra forma de agresión contra las personas o las organizaciones en relación con el ejercicio tanto de las actividades sindicales legítimas como de las actividades de las organizaciones de empleadores, y a adoptar medidas para garantizar que tales actos no se repitan;**
- **garantizar de nuevo el respeto de la libertad de los trabajadores y de los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes, organizar su administración y sus actividades, y formular su programa de acción sin injerencia de las autoridades públicas;**
- **acelerar y concluir las investigaciones en curso de los asesinatos de dirigentes sindicales con miras a establecer los hechos, determinar la culpabilidad y castigar a los autores de tales actos;**
- **proporcionar información detallada sobre el contenido y la situación del proceso parlamentario de la reforma propuesta al Código Penal, los procesos de consulta con los actores sociales que existen en relación con esta iniciativa, y los resultados obtenidos;**
- **acelerar los procesos de registro y la expedición de credenciales de las juntas directivas para garantizar el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a establecer y elegir libremente a sus representantes;**
- **derogar la obligación legal de los sindicatos de solicitar la renovación de su condición jurídica cada doce meses;**

- **reactivar, sin demora, el Consejo Superior del Trabajo (CST), a fin de garantizar la plena participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el diálogo social y la consulta tripartita;**
- **elaborar una hoja de ruta con plazos concretos para aplicar sin demora todas las recomendaciones formuladas por la misión tripartita de alto nivel de la OIT de 2022 y las recomendaciones previas de la Comisión relativas al Convenio, y**
- **proporcionar información sobre el cambio institucional de INSAFORP a INCAF, y garantizar que dicha institución tenga una estructura tripartita.**

La Comisión pidió al Gobierno que presentara a la Comisión de Expertos, antes de su próxima reunión, una memoria detallada sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, con respecto a todos los temas arriba mencionados, incluida información sobre el contenido y el resultado de las consultas tripartitas.

Representante gubernamental - En nombre de la delegación de El Salvador, tomo nota de las conclusiones señaladas por esta Comisión.

Aprovecho la ocasión para señalar que El Salvador es respetuoso de los órganos de control de la OIT. Por lo tanto, agradecemos la oportunidad de presentar los avances en la implementación del Convenio. Asimismo, tomamos nota de los comentarios vertidos por los interlocutores sociales.

Respecto a los avances de los casos de los sindicalistas, quiero reiterar los significativos avances realizados. Lo haré de manera pausada para facilitar la traducción.

Hemos reiterado que, respecto al Sr. Weder Meléndez, hemos indicado que la Fiscalía General de la República en conjunto con la Policía Nacional Civil, luego de exhaustivas investigaciones, identificó y capturó a los responsables, siendo tres miembros de la pandilla «18 Revolucionarios», los mismos que están a la espera de un juicio condenatorio, y que, al tener una resolución final, remitiremos el informe pertinente al Comité de Libertad Sindical. Sin embargo, consideramos que en el contexto de delincuencia en el que el país se encontraba, la resolución que se tiene hasta el momento es un avance muy significativo.

Por otro lado, al igual que en el caso del Sr. Meléndez, en el caso del Sr. Abel Vega se han realizado exhaustivas investigaciones, encontrándose, como ya dije, en una etapa de individualización de responsables con el fin de proceder a juicios. Vale la pena recordar que este caso se encontraba archivado por el órgano judicial y que ha sido precisamente el Estado salvadoreño quien pidió la reapertura del caso. Esto con el fin de tener una pronta y cumplida justicia.

Siendo nosotros respetuosos de la división de poderes y conscientes de nuestras obligaciones, haremos el seguimiento respectivo a los avances. Pero tenemos, como Estado, la plena convicción de que ninguna muerte de sindicalista quedará impune en nuestro país.

En relación con los comentarios sobre las organizaciones de empleadores, queremos decir, enfáticamente, que en el país se respeta plenamente el accionar de las diferentes asociaciones de empleadores; esto incluye la elección libre e independiente de sus representantes. Todos sus dirigentes, al igual que todos los ciudadanos, tienen asegurado el derecho de libre expresión y organización.

Por lo demás, aceptamos la declaración y nos comprometemos a su debido seguimiento, habida cuenta de nuestro compromiso de seguir informando sobre los avances.

Reafirmamos que nuestro compromiso con los principios y valores de la OIT es inquebrantable, por lo que seguiremos avanzando para alcanzar el trabajo decente, privilegiando el diálogo social con todos los actores y sectores. Agradecemos en este proceso la valiosa cooperación y asistencia técnica de la OIT.

España (ratificación: 1984)

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

Se ha incluido a España en la lista de casos individuales, en base a una serie de observaciones realizadas en años anteriores por los agentes sociales en relación con la aplicación del Convenio.

En primer lugar, se hace referencia a una observación realizada en el año 2017 por parte de los agentes sociales mediante la cual solicitaron la inclusión de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) en los procedimientos de consultas tripartitas sobre la elaboración de memorias sobre convenios de la OIT ratificados. Esta cuestión se considera superada pues CEPYME forma tradicionalmente parte del proceso de consultas y así fue aclarado en la memoria que España presentó en 2022 sobre el Convenio, habiéndose asegurado el Gobierno en consulta con los agentes sociales de que este asunto quedó efectivamente resuelto. Esto se puede comprobar en las observaciones a las memorias realizadas por la parte empresarial, que incluye a CEPYME como partícipe de las mismas.

En segundo lugar, se hace referencia a una solicitud de la Comisión de Expertos en la que se pedían detalles sobre la manera en que se garantiza la consulta de los agentes sociales en los procedimientos requeridos por el Convenio.

A este respecto, cabe destacar que, en el caso de España, el Gobierno y los interlocutores sociales han llevado a cabo esfuerzos en los últimos años en materia de diálogo social, incluido en lo relativo a las consultas que se han de efectuar con los interlocutores sociales en las cuestiones laborales internacionales.

De manera más general, se han alcanzado acuerdos de diálogo social sobre materias tan relevantes como la regulación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo durante la pandemia COVID (2020), la Reforma Laboral (2021) que ha modificado el paradigma de contratación en España o el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (2023). A este respecto, el Estudio General de la misma Comisión de Expertos, titulado *La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación*, publicado en 2024, señala que «en España, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la CEPYME han considerado que el diálogo social es una herramienta sumamente útil para hacer frente a situaciones difíciles. Por ejemplo, durante la pandemia, los interlocutores sociales alcanzaron un acuerdo en tiempo récord que estableció una serie de medidas urgentes para afrontar las consecuencias de la crisis en el ámbito laboral y empresarial».

Este impulso al diálogo social se ha manifestado, en años anteriores, en la voluntad de seguir mejorando el procedimiento de consulta a los agentes sociales en lo que se refiere a los asuntos relacionados con las actividades de la OIT.

En lo que se refiere al procedimiento de consulta a los agentes sociales de las memorias sobre convenios de la OIT, desde el año 2017 se ha trabajado para ampliar los plazos otorgados

a sindicatos y organizaciones empresariales con el fin de que puedan analizar los textos de memorias de manera efectiva y elaborar comentarios y observaciones a los mismos.

De igual modo, se han incluido en los textos finales que se hacen públicos de las memorias sobre convenios de la OIT, desde el año 2017, los comentarios de los agentes sociales, así como la respuesta del Gobierno a los mismos.

Por otra parte, es preciso indicar que la manera en la que se garantiza la consulta de los interlocutores sociales tanto en el proceso de elaboración de memorias de convenios de la OIT como en el de ratificación de los mismos es la siguiente: en primer lugar, el Gobierno elabora los documentos y expedientes, y posteriormente los remite a los agentes sociales para que envíen sus comentarios y observaciones, otorgando un plazo suficiente para ello. Una vez recibidas las observaciones y comentarios de los agentes sociales, se estudian detalladamente por parte de los centros directivos competentes por razón de la materia, a los que son distribuidos, y se elaboran las respuestas a estas observaciones, que se incluyen en los documentos de memoria junto con los comentarios de los interlocutores sociales.

En el caso de los expedientes de ratificación y sumisión de instrumentos internacionales de la OIT, los interlocutores sociales reciben el expediente administrativo al que pueden realizar comentarios, y sus opiniones son incluidas en los expedientes de sumisión y ratificación enviados a las Cortes Generales.

En lo que se refiere a la Conferencia Internacional del Trabajo, con carácter anual el Gobierno celebra una reunión con los agentes sociales relativa a la preparación de los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia. Adicionalmente, tras consultas con los agentes sociales, se están implementando una serie de modificaciones procedimentales con el fin de continuar mejorando los procesos de consulta tripartita reforzada con agentes sociales en asuntos de la OIT.

Así, en el ejercicio 2024, en lo que se refiere al procedimiento de consulta sobre memorias relativas a convenios de la OIT, el Gobierno enviará a los distintos interlocutores sociales las observaciones del resto de interlocutores, de manera que todas las partes sean conocedoras de las distintas aportaciones a lo largo del proceso y no una vez finalizado el mismo.

Asimismo, se remitirán a los interlocutores sociales los borradores finales de memorias en un segundo momento, inmediatamente antes de su envío a la OIT, con el fin de recabar una reacción final antes de la terminación del proceso.

Igualmente, se va a celebrar una reunión previa al envío de los documentos finales a la OIT, con el fin de permitir el intercambio de información e impresiones entre los interlocutores sociales y el Gobierno.

Respecto a los tiempos del procedimiento, el Gobierno continuará remitiendo los borradores de memoria sobre convenios de la OIT con tiempo suficiente, para su valoración por los interlocutores sociales y la formulación de observaciones.

Estas mejoras concretas se aplicarán a los procesos de elaboración de memorias de convenios tanto ratificados como no ratificados, sin distinción, así como a las memorias referidas a las recomendaciones de la OIT.

Asimismo, en reunión celebrada con los interlocutores sociales con el fin de mejorar estos procedimientos, se acordó la disponibilidad del Gobierno a convocar reuniones adicionales para tratar cualesquiera otras cuestiones dimanantes del artículo 5 del Convenio:

- a) las respuestas del gobierno a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia;
- b) las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- c) el examen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual;
- d) las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, y
- e) las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

También podrán abordarse en estas reuniones otros asuntos como por ejemplo los del apartado 6 de la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152): las actividades de cooperación técnica de la OIT; las resoluciones y conclusiones de las conferencias y otras reuniones de la OIT, o la promoción de un mejor conocimiento de las actividades de la OIT.

Así, este proceso de consulta en constante evolución articula la forma en que se vienen teniendo en cuenta las opiniones expresadas por las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores sobre el funcionamiento de los procedimientos de consulta eficaz previa requeridos por el Convenio núm. 144 de la OIT, así como sobre la actualización de los procedimientos de forma que respondan a las preocupaciones expresadas por las organizaciones representativas en sus observaciones.

En vista de lo anterior, nuestro Gobierno considera que, aun requiriéndose mejoras en el procedimiento de consulta tripartita, deben considerarse los esfuerzos constantes que se vienen realizando en materia de diálogo social para alcanzar los grandes acuerdos sociales que han permitido avanzar a nuestro país.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar al representante del Gobierno de España, Secretario de Estado de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Economía Social, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - Es un gran honor para mí estar en esta Comisión, aunque obviamente a ningún país le gusta integrar esta lista corta. Para un país como España, que hace de su relación con la OIT una prioridad política y que considera que precisamente pertenecer a la Organización que difunde las normas y derechos y principios fundamentales en el trabajo, y que enarbola una bandera con la cual España se siente absolutamente comprometida, la bandera del trabajo decente y del diálogo social y del modelo de la OIT del tripartismo pues, esta posibilidad de estudiar el Convenio núm. 144, me permite además de abordar el caso particular, sobre todo me permite de alguna manera ilustrar o aprovechar el encuentro para decir la importancia que tiene tener una estrecha relación con la Organización y además con los órganos de control y funcionamiento normativo de la OIT.

España ratifica los convenios de la OIT para cumplirlos fielmente, al pie de la letra y, por lo tanto, no tiene ningún inconveniente en comparecer ante este órgano para establecer

cuáles son sus progresos en materia de cumplimiento de convenios; progresos en las recomendaciones y en el diálogo social en general. En definitiva, para nosotros esto es una oportunidad de explicar que el sometimiento al control de la OIT y a sus casos y al cumplimiento estricto de todos los convenios de la OIT es una prioridad para el Gobierno español.

España es el país que más convenios internacionales del trabajo ha ratificado del mundo, 139 convenios ratificados tras las dos ratificaciones que mañana seguramente la Vicepresidenta Segunda del Gobierno hará en esta misma sede. Ratificaremos el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) y el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184); y vamos a anunciar además la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Hemos ratificado convenios decisivos y cumplidos, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) del que me siento especialmente orgulloso porque ha sido traspuesto con el reconocimiento a las empleadas de hogar de todos los derechos de protección social de cualquier otra relación laboral común.

Hemos ratificado el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), o el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) o el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Por lo tanto, el historial de España en sus relaciones con la OIT es un historial ejemplar. De hecho, debo decirles que España había paralizado hace una década su política de ratificación de convenios y hemos vuelto a reactivar esa política de ratificación porque no es posible que un país que comparte los valores del trabajo decente y de las normas y principios fundamentales en el trabajo, un país que, por cierto, impulsa desde su academia, doctrina y órganos administrativos que las normas y principios fundamentales en el trabajo han de cumplirse con independencia de que se ratifique o no se ratifique los convenios internacionales, entonces, este país tenía que seguir dando ejemplo con esta política de ratificación que había estado suspendida provisionalmente durante más de una década.

Es un país que en los últimos cuatro años ha llevado a cabo una intensa política de diálogo social basada precisamente en la relación entre los interlocutores sociales nacionales con las organizaciones sindicales y con las organizaciones patronales de mi país.

Creo, y seguramente no me dejarán mentir los interlocutores sociales nacionales que nos acompañan en esta sala, cuando les digo que he pasado la mayor parte de mi vida en los últimos cuatro años sentado en una mesa de diálogo social en el Ministerio de Trabajo donde hemos alcanzado más de una decena de acuerdos con los interlocutores sociales. De hecho, de una u otra manera con todos los interlocutores, con la patronal, los sindicatos y el Gobierno. En otras ocasiones solo con los sindicatos tras un intensísimo proceso de diálogo social que ha tenido también en cuenta las aportaciones de las organizaciones patronales como ha ocurrido en materia de salario mínimo interprofesional, o como ha ocurrido, por ejemplo, en materia de desempleo, donde hemos alcanzado acuerdos también bipartitos. Casi 20 acuerdos de diálogo social que jalonan los últimos cuatro años en España.

Me gustaría aprovechar esta sede para agradecer a los interlocutores sociales de mi país. La grandísima contribución que han hecho al salvar a nuestro país en la peor crisis que hemos vivido nunca.

España tiene hoy récord de empleo, trabajo estable, tiene más mujeres trabajando que nunca en la historia, más trabajo estable, decente y con derechos que nunca y eso fue gracias a que los interlocutores sociales españoles y el Gobierno español a través de acuerdos

tripartitos sortearon la crisis de la pandemia. Hicimos toda una serie de acuerdos tras múltiples horas de negociación que nos llevaron a encontrar mecanismos adecuados para sortear las grandes dificultades que el trabajo atravesó durante aquellos días.

El gran acuerdo de la reforma laboral en España, de alguna manera ha cambiado el mercado de trabajo español; caracterizado por una agudísima inestabilidad en el empleo y por una gran temporalidad, eso ha cambiado radicalmente gracias a un gran acuerdo de la reforma laboral donde participaron también los interlocutores sociales, los sindicatos y las organizaciones empresariales.

Acabamos de alcanzar un acuerdo hace apenas unos días; un acuerdo para garantizar los derechos de las personas lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGTBI) en las empresas, un gran acuerdo para evitar la discriminación de este colectivo de personas en las empresas españolas y también hemos contado con la suscripción de ese acuerdo por parte de las organizaciones patronales y las organizaciones sindicales; es decir, hemos avanzado muchísimo de la mano del diálogo social y lo vamos a seguir haciendo.

En este momento en España hay tres mesas de diálogo social abiertas, una referida a la prevención de riesgos laborales, queremos reformar nuestra normativa de seguridad y salud en el trabajo, precisamente a través del acuerdo y el diálogo social.

Hay una mesa abierta decisiva sobre un debate importantísimo que es la reducción de la jornada de trabajo. El Gobierno español quiere reducir la jornada legal de trabajo en el marco del diálogo social para garantizar mayor bienestar a los trabajadores, para hacer frente a esa pobreza, que es la pobreza del tiempo, de la mayoría de la gente que entiende que no tiene tiempo para vivir y eso también está en el seno del diálogo social o está como os decía hasta hace muy poco la protección de las personas LGTBI en el trabajo. Por cierto haciéndonos eco de una colaboración con la OIT, con la que hemos trabajado ampliamente para llevar la primera guía de personas LGTBI en el ámbito laboral.

Qué ocurre en concreto con el caso que trae aquí hoy al Gobierno español con el Convenio núm. 144, es un caso que arrastra a España desde hace más de una década en el que hemos llevado a cabo notables avances, que me gustaría poner de manifiesto.

En primer lugar, teníamos un problema con el Convenio: una de las organizaciones empresariales españolas, la CEPYME, se sentía excluida de las consultas. Esto es algo que nosotros podemos considerar perfectamente sustanciado y arreglado, no hay ningún trámite tripartito en España que no incorpore a la organización empresarial de la pequeña y mediana empresa.

No solo es que lo hagamos regularmente con el Convenio, sino que lo hacemos en todas las mesas de diálogo social.

Las mesas de diálogo social en España siempre incorporan desde el punto de vista empresarial a la CEOE, a la patronal de la grande y mediana empresa, pero también incorporan a la CEPYME, y a la patronal de la pequeña y mediana empresa regularmente.

No hay ninguna comunicación del Gobierno español que no incorpore a las dos organizaciones patronales, por lo tanto, este reproche que ya se aclaró en la memoria de 2022, podemos entender que está absolutamente solucionado.

En segundo lugar, se pedía detalle de cómo consultar a las organizaciones empresariales y patronales en el marco del Convenio. Esta consulta tripartita, que por cierto normalmente siempre nos había puesto de manifiesto las organizaciones sindicales, para el Gobierno español ha sido un tanto sorpresivo que las organizaciones patronales también se

consideraran excluidas del sistema de consulta tripartito, porque normalmente no lo habían puesto de manifiesto en los trámites internos, pero nos hemos tomado muy en serio que el trámite del Convenio cumpla escrupulosamente con el tripartismo de la OIT.

Hemos mejorado los plazos para que las organizaciones sindicales y patronales puedan tener el tiempo suficiente para analizar las memorias.

Hemos incluido en esas memorias los comentarios que hacen tanto las organizaciones patronales como las organizaciones sindicales, esto también lo hacemos en los expedientes de ratificación y sumisión de los convenios. En España no se ratifica ningún convenio sin previamente abrir un diálogo tripartito con los interlocutores sociales más representativos, y lo hacemos incluso para la preparación de la Conferencia, donde llevamos a cabo una reunión con carácter anual con nuestros interlocutores sociales nacionales para llevar a cabo la preparación de esta.

Hemos avanzado todavía más para clarificar el funcionamiento del Convenio, que efectivamente hace más de diez años no funcionaba adecuadamente. Hemos elaborado un documento consultado también con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas al que llamamos mecanismo de información y consulta tripartita reforzada en asuntos de la OIT.

Qué quiere decir esto, que no solo mejoramos los plazos, que no solo mandamos la información con antelación, sino que, además, compartimos entre todos los interlocutores sociales los comentarios que hacen cada uno de ellos. Enviamos los borradores de las memorias antes de remitirlos a la OIT y hacemos una reunión previa a la remisión de esa memoria a la OIT, permitiendo por lo tanto llevar a cabo las observaciones que sean adecuadas.

Se trata, por tanto, de dejar claro que el Gobierno español siente un absoluto compromiso con el Convenio, como lo siente con el resto de los principios y normas fundamentales en el trabajo.

Para España no hay un convenio menor, todos los convenios de la OIT son igual de importantes, y si lo que está en juego, en un país que se caracteriza por el respeto al diálogo social, por su compromiso con la OIT y sus compromisos con sus principios y normas fundamentales, si hay cualquier atisbo de duda en que los interlocutores sociales no estén presentes en cualquiera de los trámites que tenemos con la OIT, estaremos absolutamente encantados y deseosos de reparar esos problemas.

En el caso concreto del Convenio hemos logrado resolver todos esos problemas a través de un documento dialogado, mejorando los plazos, garantizando el intercambio de información, y permitiendo en una reunión previa que los interlocutores sociales se pronuncien sobre la memoria antes de ser remitida a la OIT

Por lo tanto, una vez más, les agradezco la posibilidad, no solo, de participar en este foro, sino además, entender que en buena medida el caso concreto del Convenio ha quedado o está en vías de ser absolutamente solucionado y desde luego, permítanme que aproveche para darle las gracias y que el espíritu tripartito de la OIT, el respeto a los principios y normas fundamentales en el trabajo y que el trabajo decente sea una bandera en el mundo, siga siendo la bandera que agrupe a Estados e interlocutores sociales, y darle las gracias a la OIT por patrocinar esta noble labor de civilización.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores han tomado nota de la información verbal y escrita sobre este caso facilitada por el Gobierno y desean dar las gracias al distinguido representante por sus explicaciones.

España ratificó el Convenio en 1984. La Comisión de Expertos ha formulado observaciones sobre este caso en 2014, 2017 y 2023. Hoy es la primera vez que la Comisión de Aplicación de Normas examina la aplicación del Convenio en España.

Desde el principio, los miembros empleadores desean destacar la importancia del Convenio, uno de los cuatro convenios de la OIT sobre la gobernanza, que ha recibido 157 ratificaciones. El Convenio promueve a nivel nacional la aplicación del principio del tripartismo mediante la consulta efectiva de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores en materia de normas internacionales del trabajo.

El caso consta de dos partes. La primera trata de la consulta efectiva a las organizaciones patronales representativas. En España, estas organizaciones son la CEOE y la CEPYME. La patronal arguye que el Gobierno no aplicó correctamente el Convenio, ya que la organización de pymes no fue incluida en la memoria del Gobierno sobre normas internacionales del trabajo como organización consultada. El 5 de julio de 2022, la CEOE y la CEPYME solicitaron al Gobierno la inclusión de la organización de pymes en la memoria del Gobierno sobre los convenios de la OIT ratificados.

La solicitud se basaba en el artículo 2, párrafo 1 del Convenio, según el cual los Estados deben aplicar procedimientos que «aseguren la celebración de consultas efectivas» entre los representantes del Gobierno, los empleadores y los trabajadores sobre las cuestiones contempladas en el artículo 5, párrafo 1. Además, en virtud del artículo 3, párrafo 2 del Convenio, los empleadores y los trabajadores deben «estar representados en condiciones de igualdad en todos los órganos que celebren consultas».

El Estudio General sobre el Convenio núm. 144 y la Recomendación núm. 152 del año 2000 subrayaron que, para que las consultas resulten útiles, no deben ser un mero gesto simbólico, sino que la autoridad competente debe considerarlas detenidamente. Para resultar efectivas, las consultas deben tener lugar antes de que se tomen las decisiones finales, independientemente de la naturaleza o la forma de los procedimientos adoptados. El Estudio General destacó que la eficacia de las consultas presupone en la práctica que los representantes de los empresarios y de los trabajadores dispongan de toda la información necesaria con suficiente antelación para formular sus propias opiniones.

En cuanto a la frecuencia de las consultas, el artículo 5, párrafo 2 del Convenio prevé que «las consultas se celebrarán a intervalos apropiados fijados de común acuerdo, pero al menos una vez al año». El objetivo de la expresión «al menos una vez al año» a este respecto es evitar la posibilidad de que no se efectúen consultas durante años seguidos. Según el Informe de la Comisión de Expertos, el Gobierno argumentó que enviaba copias de la memoria sobre los convenios ratificados a la CEPYME. Sin embargo, de acuerdo con la Recomendación núm. 152, párrafo 2, sección 3), d), las consultas a través de comunicaciones escritas sólo deberían realizarse «cuando los participantes en los procedimientos consultivos estén de acuerdo en que dichas comunicaciones son apropiadas y suficientes». En este caso, los empleadores consideran que no basta con que el Gobierno envíe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores copias de las memorias que remiten a la Oficina de la OIT.

Asimismo, cabe señalar que la Comisión de Expertos de 2023 y el Estudio General del año 2000 recordaron que la obligación de consultar a las organizaciones representativas sobre las

memorias relativas a la aplicación de los convenios ratificados debe distinguirse claramente de la obligación de comunicar dichas memorias en virtud del artículo 23, párrafo 2 de la Constitución de la OIT. Por el contrario, las consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deben celebrarse durante la preparación de las memorias gubernamentales.

Por todas estas razones, la Comisión de Expertos solicitó, en su reciente informe, al Gobierno que proporcionara información actualizada y detallada sobre cómo se garantiza la consulta con las organizaciones de empleadores, entre ellas la Confederación de Empresas PYME en los procedimientos exigidos por el Convenio.

La segunda parte de este asunto trata de las consultas tripartitas efectivas. La Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT) argumentaron que el Gobierno sigue llevando a cabo los procedimientos de consulta por escrito, a pesar de la postura contraria expresada por las organizaciones de trabajadores al respecto. Asimismo, alegaron que las organizaciones de empleadores y trabajadores no conocen las observaciones de las otras partes ni las respuestas del Gobierno a las mismas hasta que reciben la versión final de las memorias. Consideraron útil buscar procedimientos que permitan garantizar la existencia de consultas tripartitas. La Comisión de Expertos tomó nota de la información detallada proporcionada por el Gobierno sobre las consultas celebradas con los interlocutores sociales entre junio de 2017 y junio de 2022 acerca de cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo. Los miembros empleadores agradecen dicha información e instan al Gobierno a reanudar dicho diálogo social y a redoblar sus esfuerzos en relación con las consultas tripartitas sobre las normas internacionales del trabajo. Concretamente, el plazo concedido a las organizaciones de trabajadores y de empleadores para poder analizar los textos de las memorias y preparar comentarios sobre las mismas debería ser suficiente. Sin embargo, el año pasado el Gobierno envió 24 informes a los interlocutores sociales en los meses en que muchos trabajadores disfrutaban de su periodo de vacaciones, a saber: nueve informes con fecha de 26 de junio, solicitando observaciones antes del 7 de agosto; cinco informes el 11 de julio, pidiendo contribuciones antes del 16 de agosto; y diez informes el 19 de julio, solicitando observaciones antes del 18 de agosto. Los miembros empleadores subrayan que las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben disponer de tiempo suficiente para analizar los informes y preparar observaciones pertinentes y de calidad, así como para llevar a cabo consultas con sus respectivas organizaciones miembros, lo que requiere bastante tiempo. Ya el Estudio General del año 2000 destacó que los Gobiernos deberían «garantizar consultas previas efectivas dentro de plazos razonables» con vistas a la preparación de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados.

Además, como ya se ha mencionado, de acuerdo con la Recomendación núm. 152, párrafo 2, sección 3), d), las consultas a través de comunicaciones escritas sólo deben llevarse a cabo «cuando los participantes en los procedimientos consultivos estén de acuerdo en que dichas comunicaciones son apropiadas y suficientes».

Para concluir, los miembros empleadores desean hacer hincapié en que, para esta parte del caso, la Comisión de Expertos recomendó en su reciente informe lo siguiente: en primer lugar, la Comisión de Expertos pide al Gobierno que indique cómo tiene en cuenta las opiniones expresadas por las organizaciones representativas de los trabajadores sobre el funcionamiento de los procedimientos efectivos de consulta previa establecidos en el Convenio, así como sobre la posibilidad de instaurar procedimientos modificados en respuesta a las preocupaciones manifestadas por las organizaciones sindicales en sus observaciones. En segundo lugar, la Comisión de Expertos también pide al Gobierno que continúe proporcionando información detallada y actualizada sobre el contenido y los resultados de las

consultas tripartitas celebradas acerca de todas las cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo cubiertas por el Convenio. En tercer lugar, la Comisión de Expertos también pide al Gobierno que indique si, de conformidad con el artículo 6, ha consultado a las organizaciones representativas para redactar un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos consultivos previstos en el Convenio y, en caso afirmativo, que indique el resultado de estas consultas y proporcione una copia del informe correspondiente.

Miembros trabajadores - Hoy tenemos la oportunidad de debatir la aplicación del Convenio núm. 144 por parte de España. Es bien sabido que este Convenio enumera de forma clara y precisa las cuestiones que deben ser objeto de consulta tripartita. En el caso que nos ocupa, el Informe de la Comisión de Expertos aborda esencialmente dos problemas.

La primera cuestión se refiere a la participación de la CEPYME en las consultas tripartitas. La Comisión de Expertos señaló que la simple transmisión de informes a esta organización no es suficiente.

No obstante, cabe señalar que esta Confederación está afiliada a la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la CEOE. Es un hecho reconocido que la CEOE participa plenamente en las consultas tripartitas. El artículo 1 del Convenio establece que, cuando se refiere a las organizaciones representativas, habla de «las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores que gocen del derecho de libertad sindical».

Cabe preguntarse si, debido a su afiliación a la CEOE, la CEPYME no es debidamente consultada conforme a los términos del Convenio. Dejamos en manos de la Comisión de Expertos la valoración de las consecuencias que se deriven de ello. En cualquier caso, tomamos nota de las afirmaciones del Gobierno en el sentido de que esta cuestión está zanjada.

El informe también se ocupa de una segunda cuestión. En los últimos años, las organizaciones sindicales españolas habían expresado su preocupación por la forma en que se estaban llevando a cabo las consultas tripartitas.

Los miembros trabajadores han tomado nota con interés de las explicaciones proporcionadas por el Gobierno español. En particular, nos gustaría destacar los elementos relativos a las mejoras en el procedimiento de consulta. A tal efecto, se han introducido varios cambios para mejorar el proceso. Entre ellos, por ejemplo, figura la indicación de que el Gobierno remitirá a los interlocutores sociales las observaciones de los demás interlocutores sociales. De este modo, todas las partes tendrán conocimiento de las distintas aportaciones realizadas a lo largo del proceso, y no sólo al final. También hay que señalar que, a partir de ahora, se celebrará una reunión antes de enviar los documentos finales a la OIT a fin de que los interlocutores sociales y el Gobierno puedan intercambiar información y puntos de vista.

Los miembros trabajadores están convencidos de que el Gobierno hará todo lo que esté en su mano para cumplir estos compromisos.

Miembro empleadora, España - Es un honor para mí hacer uso de la palabra en mi calidad de delegada de los empleadores de España, en nombre de la CEOE y la CEPYME. Los empleadores españoles también estamos profundamente comprometidos con los principios y valores del tripartismo que inspiran a la OIT y orgullosos de los 17 acuerdos alcanzados en el diálogo social tripartito en nuestro país desde 2020 y a los que se ha hecho referencia previamente.

Hemos trabajado con lealtad en contextos de máxima dificultad, primero para mantener el empleo, y después para mejorar las condiciones de trabajo y la competitividad de nuestras

empresas y sí, juntos hemos conseguido hacer más resiliente, más estable, más inclusivo, más seguro y más diverso el mercado laboral español.

Se trata de acuerdos de muy diverso calado, que van desde la seguridad y salud en el trabajo hasta el sistema de seguridad social, pasando por el trabajo a distancia o por regulaciones de vanguardia referidas al uso de algoritmos o a los derechos de los trabajadores de plataformas. El último, como ya se ha dicho, hace apenas unos días, sobre las personas LGTBI en las empresas.

Acuerdos, en fin, muy laboriosos y extraordinariamente difíciles de alcanzar.

También el diálogo social bipartito ha sido fructífero, por todos, citaré el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva alcanzado en 2023 con los sindicatos, a los que aprovecho para reconocer públicamente nuestra consideración. Un acuerdo para 2023 a 2025, que ha desplegado como esperábamos un enorme liderazgo, impulsando la modernización de la negociación colectiva en España y el incremento de salarios en un contexto fuertemente inflacionista.

Justamente, son la legitimidad ganada a través de la lealtad y un trabajo sin límite del que nos sentimos orgullosos, los que nos traen hoy a debatir el Convenio, con ánimo constructivo y de permanente mejora.

Como decía en su intervención el portavoz de los empleadores, puede haber una amplia variedad de procedimientos y métodos de consulta tripartita que cumplan los objetivos del Convenio, pero para ser eficaces no pueden limitarse a enfoques meramente formales, sino que, como establece el artículo 2, 1), deben recibir toda la atención de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Lo cierto es que en relación con las memorias sobre convenios ratificados solicitadas a España por la OIT, el actual Gobierno tan solo ha llevado a cabo un cumplimiento formal de las consultas; me sabe mal decirlo, pero esto es así.

Los plazos otorgados son exigüos e impiden llevar a cabo la consulta a nuestras organizaciones y a nuestros órganos consultivos de manera que hagan posible la configuración de una posición colegiada, como corresponde hacer a nuestras organizaciones que defienden y representan los intereses de las empresas de todos los territorios y sectores de nuestro país.

Así, en 2023, en 24 días de verano, se enviaron 24 memorias de la OIT, casi 1 000 páginas, para responder entre la segunda quincena de julio y la primera de agosto, de tradición vacacional en España.

Se trata de consultas individuales y separadas a las organizaciones empresariales y sindicales. En ningún caso conocemos unos las aportaciones de los otros, ni tienen retorno del Gobierno. Tampoco conocemos la memoria final, por lo cual difícilmente puede ser tenido en cuenta este procedimiento como una consulta tripartita eficaz en el sentido del Convenio.

En efecto, el Gobierno ha remitido a esta Comisión el nuevo mecanismo de información y consulta tripartita reforzada con los interlocutores sociales que pretendía poner en marcha a partir del 13 de mayo, pero pocos días después se ha saltado de nuevo la consulta en el contenido de su aportación a la Corte Internacional de Justicia respecto del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Lo cierto es que no estaríamos aquí si esta no fuera una práctica habitual del Gobierno desde 2022.

El uso selectivo y a la carta del diálogo social, incluso de los procedimientos de consulta, vienen siendo un lugar común del Gobierno en la última etapa.

Conseguidos ya los hitos vinculados al Plan de recuperación y resiliencia que obligaba al Estado español con Europa, ha habido una treintena de normas que no se han sometido al diálogo social y tampoco se han consultado, y, cuando excepcionalmente se ha hecho, nos han otorgado plazos exigüos.

A modo de ejemplo, no se han consultado las normas que modifican el régimen de nulidades variando sustancialmente la institución del despido; o la que crea un nuevo ilícito penal para las empresas con ocasión de la contratación.

También a modo de ejemplo, y por su evidente importancia, se nos otorgó un plazo de tan solo ocho días para hacer aportaciones a la Ley de Incentivos a la Contratación.

Pero el caso más sorprendente y reciente ha sido la modificación inminente, por parte del Gobierno, de las normas que regulan la concurrencia de los convenios colectivos a través de un Decreto Ley publicado el pasado miércoles 22 de mayo, en vigor desde el día siguiente.

Los medios nacionales se han hecho eco de esta circunstancia que ha sido denunciada por las organizaciones patronales a las que tengo el honor de representar y también por los sindicatos:

«El 23 de mayo, el Gobierno enturbia el diálogo social para amarrar el subsidio del paro».

«El pasado 21 de mayo, empresarios y sindicatos arremeten contra el Gobierno por aprobar cambios no negociados en los convenios colectivos».

Esta injerencia del Gobierno en la autonomía de los interlocutores sociales otorga prioridad a los convenios autonómicos, y en determinadas circunstancias a los provinciales, frente a los convenios sectoriales de ámbito estatal y frente a acuerdos nacionales, pese a que dicha intención había sido rechazada de forma expresa por los interlocutores sociales en los trabajos relativos a la reforma laboral acordada en 2021.

Se trata de una intromisión sin precedentes del Gobierno en la negociación colectiva, que contraviene claramente el artículo 7 del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) de la OIT, ratificado por España en septiembre de 1985, que expresamente indica que «las medidas adoptadas por las autoridades públicas sobre negociación colectiva deben ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos».

Por si lo anterior fuera poco, el mismo Decreto Ley modifica la composición del grupo de los empleadores del Consejo Económico y Social mediante la incorporación de organizaciones que, pudiendo ser más representativas en su ámbito, incumplen los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, nuevamente sin consultar a los interlocutores sociales ni al propio Consejo Económico y Social pese a ser preceptivo según indica su propia ley reguladora.

El Comité Económico y Social (CES) carga contra la unilateralidad del Gobierno en el cambio de su reglamento.

Termino mi intervención con las conclusiones de la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo adoptada en la Conferencia de 2018, que expresamente dice: «El diálogo social, basado en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, desempeña un papel fundamental en la formulación de políticas para promover la justicia social y constituye un medio para alcanzar el progreso económico y social. El diálogo social y el tripartismo son esenciales para la democracia y la buena gobernanza». La existencia

de organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes, sólidas y representativas, junto con el respeto por los Gobiernos de la autonomía de los interlocutores sociales y de los resultados del diálogo social son condiciones indispensables para que el diálogo social sea eficaz».

La justicia social y el progreso social y económico son objetivos compartidos por los interlocutores sociales y el Gobierno de España, como lo son los principios que inspiran el surgimiento de la OIT, pero es importante entender que el diálogo social y el tripartismo no pueden ser selectivos ni deben estar al albur de los intereses de los Gobiernos, porque son esenciales para la democracia y la buena gobernanza.

Por ello, instamos al Gobierno de España a cumplir con los convenios de OIT, y a mejorar los procedimientos de consultas para que el tripartismo resulte verdaderamente eficaz a los principios de la democracia.

Miembro trabajador, España - Agradecemos a la Comisión de Expertos el haber recogido las reiteradas quejas de las organizaciones sindicales españolas que efectivamente, desde 2012, han venido remitiendo de manera sistemática sus observaciones sobre el desarrollo y cumplimiento del Convenio. Asimismo, agradezco mucho al portavoz de los empleadores su sorprendente y loable interés en las quejas de los sindicatos.

Efectivamente, hace ya más de doce años que el Gobierno conservador llevó a cabo una absoluta deconstrucción del tripartismo, del diálogo social y de la negociación colectiva que fue estudiada en esta misma sala. El mismo Gobierno que restringió la participación de las y los trabajadores en las Conferencias de la OIT, y que llevó a la Comisión de Verificación de Poderes a intervenir.

En los comentarios remitidos por mi organización en 2022, ya apuntamos a una mejora en relación con los realizados anteriormente, cuando afirmábamos ni siquiera poder hacer aporte alguno a las memorias remitidas por España, y cito: «desde el año 2017 el Gobierno viene remitiendo sus memorias para que podamos realizar nuestras observaciones y anexarlas a las suyas». Cierto es que el pleno desarrollo del espíritu y contenido del Convenio adolecía de un mecanismo regulado que, por ejemplo, fuese más allá de la comunicación escrita, que se ha mencionado aquí, y estableciese el mecanismo recogido en la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152) que dice que las consultas no deben efectuarse por escrito excepto en contadas ocasiones.

Comprendemos que la lamentable situación del diálogo social y la negociación colectiva en la que estaba España entonces obligase a centrarse en la situación nacional, aunque el Gobierno no debería haber desatendido, como se le vino recordando, las obligaciones que emanan de tener ratificado un convenio de la OIT.

Pero no sería justo si a esta crítica que arrastramos desde la época del devastador Gobierno conservador no añadiésemos también, como se verá más adelante, que la calidad del diálogo social y la negociación colectiva en mi país ha cambiado radicalmente, como ha manifestado el Director General de la OIT y ahora mismo la delegada de los empleadores de España. Y que con respecto al Convenio se ha puesto, como también se ha dicho, en marcha un instrumento el pasado mes de mayo, cuando se supo que España se encontraba entre los países que podrían ser objeto de estudio en esta Comisión, que no solo restaura el mecanismo de consultas tripartitas objeto de este Convenio, sino que, gracias al proceso de información y consulta, me atrevo decir que lo supera.

A modo de ejemplo, al incluirse algunas propuestas de las organizaciones sindicales, cualquiera de los mandantes podrá convocar para tratar no solo sobre cualquier asunto de la OIT que estime oportuno, desde los instrumentos, a iniciativas, presupuesto de la organización, etc.

La puesta en marcha de este mecanismo, durante tantos años reclamada por las organizaciones sindicales, garantizará el pleno cumplimiento de este Convenio y, por lo tanto, el caso que aquí se debate deberá darse por resuelto de manera satisfactoria.

Reitero lo expresado. La calidad del diálogo social en España ha mejorado enormemente tras casi una década en la que este brilló por su ausencia, y gracias a la reforma laboral que acordamos, los interlocutores sociales hemos hecho del concierto nuestro día a día, como se explicará más adelante.

Consideramos que aún queda camino para seguir avanzando y aprovecho la ocasión para recordar con lealtad al Gobierno que la información y la consulta, más allá de los asuntos de la OIT, deben regir en todas y cada una de sus acciones políticas, especialmente las que afectan directamente a las organizaciones sindicales, de manera que estas no entiendan que el Gobierno esté haciendo lo que sería considerado una injerencia en su autonomía y en su trabajo.

Si se entiende bien que colaborando conseguiremos que todas las fuerzas rememos en la misma dirección, mi país seguirá ofreciendo cifras admirables en muchos ámbitos.

En ese espíritu, y como denunciantes recurrentes del incumplimiento del Gobierno de España del Convenio, ruego a esta Comisión recoja como ya zanjado el objeto de esta queja.

Miembro trabajadora, España - Desde los sindicatos españoles queremos traer a esta sesión de la Comisión la mención al muy reciente oficio emitido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España y remitido con fecha de 16 de mayo de 2024 a la OIT. Y lo citamos por su importancia central a efectos de lo que hoy aquí se debate. El oficio establece un mecanismo de información y consulta tripartita reforzada con interlocutores sociales en asuntos relacionados con la OIT que viene a subsanar el déficit que existía en el cumplimiento del Convenio de la OIT de consultas efectivas tripartitas sobre el seguimiento de las actividades de esta institución, y que veníamos consignando reiteradamente en nuestros comentarios a las memorias presentadas por España.

Por lo tanto, las trabajadoras y los trabajadores españoles representados en esta 112.^a reunión de la Conferencia, consideramos que el Gobierno de España ha realizado un paso adelante muy innovador en la aplicación del Convenio y ello satisface nuestras expectativas en esta materia, si es que realmente discutimos sobre el Convenio y no sobre otras cuestiones que exceden el ámbito de esta Comisión.

La satisfacción corresponde, en primer lugar, a que este mecanismo da respuesta a los requerimientos establecidos en el propio Convenio; en segundo lugar, porque tiene naturaleza de continuidad en el tiempo y, por último, porque prevé reuniones a petición de alguna de las partes para tratar cualquiera de las cuestiones previstas en el artículo 5 del mencionado Convenio.

Es fundamental destacar ante esta Comisión que el Gobierno español ha implementado el instrumento, previa información y consulta con los interlocutores sociales, dando respuesta así a las preocupaciones que los sindicatos expresamos en nuestras opiniones respecto de los procedimientos de consulta eficaz.

Es necesario poner en valor a la institución del diálogo social en España.

Los acuerdos tripartitos, y repito tripartitos, en nuestro país han contribuido a lograr avances sociales, mejoras del mercado laboral y de las condiciones de vida y trabajo, y, al tiempo, mejoras de la economía.

Aun con dificultades y perfectible, el diálogo social en España es un ejemplo para otros países de nuestro entorno.

Múltiples han sido los acuerdos tripartitos que se han logrado los últimos años en España; desde las medidas de urgencia para dar respuesta a la crisis provocada por la pandemia, y mantener así la actividad económica y el empleo, pasando por el pacto social que dio pie a la reforma laboral, que se ha demostrado muy positiva para las personas trabajadoras, para la mejora del empleo, y, especialmente, de la calidad de la contratación laboral en España y al mismo tiempo ha contribuido al incremento de los beneficios empresariales.

Sin olvidar las sucesivas reformas de pensiones, la regulación del teletrabajo, el trabajo en plataforma de reparto y el control de los algoritmos, entre muchos otros.

Los interlocutores sociales y el Gobierno estamos negociando actualmente, como ya se ha dicho, la reducción de la jornada de trabajo.

Por todo lo expuesto anteriormente, reiteramos que la consulta tripartita prevista en el Convenio está ya garantizada en nuestro país, reforzando con ello el acervo del diálogo social en España.

Miembro empleador, Francia - ¿Qué hacemos aquí? Estamos obligados a reunirnos todos los años, porque demasiados Estados Miembros siguen siendo negligentes en la aplicación de las normas de la OIT. Hoy examinamos el caso de España, en violación del Convenio núm. 144. Acaban de explicarles los elementos jurídicos, por lo que me limitaré a hacer algunas observaciones. El Convenio, ratificado por España en 1984, se aplica en el marco de consultas tripartitas sobre normas internacionales vinculantes para cada uno de los Estados Miembros. ¿Qué es el tripartismo, sino el ADN de la OIT? No respetar las normas del tripartismo significa pisotear un principio fundamental.

En primer lugar, España excluyó de las consultas a la organización que representa a las pyme (CEPYME), mientras que la CEOE (la otra organización patronal) exigió que se la incluyera en los procedimientos de consulta tripartita. El Gobierno español se limitó a responder que había enviado una copia de las memorias de los convenios a la CEPYME, pero la Comisión de Expertos recuerda que no debe confundirse la obligación de comunicar a las organizaciones empresariales las memorias enviadas a la Oficina en virtud del artículo 23, párrafo 2 de la Constitución de la OIT con la obligación de consultar a las organizaciones representativas para que puedan participar activamente en la formulación de sus respectivas opiniones. Entonces, ¿por qué dejar fuera a la organización que representa a las pyme, cuando sabemos que las pyme constituyen el 95 por ciento de las empresas en todas las economías del mundo?

En segundo lugar, el Gobierno sigue llevando a cabo procedimientos de consulta por escrito, a pesar de la oposición manifestada por empresarios y trabajadores. Es evidente que este modelo no es en absoluto tripartito, ya que no permite una discusión en pie de igualdad entre las tres partes, puesto que los empleadores y los trabajadores no tienen conocimiento de la información formulada por la otra parte, ni de las respuestas del Gobierno, antes de la versión final de la memoria. La Comisión de Expertos recuerda que, sin embargo, según los términos del párrafo 2, 3), d) de la Recomendación núm. 152, las consultas sólo son posibles por escrito si se consideran apropiadas y suficientes, si así lo consienten las partes, consentimiento que no se requiere en el presente caso.

En resumen, pedimos a España que incluya a todas las organizaciones representativas, en particular la de las pyme, y que cumpla los procedimientos de consultas tripartitas efectivas, con el acuerdo de las demás partes.

Miembro trabajador, Finlandia - Hablo en nombre de los trabajadores de los países nórdicos y del sindicato francés, Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT). Tal como consagra la Constitución de la OIT, la cooperación tripartita a escala internacional presupone que se apoye en un diálogo análogo a escala nacional. La interpretación establecida de las obligaciones que tienen los Gobiernos de comunicar sus memorias a las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores favorece, como mínimo, el papel activo de los agentes sociales en supervisar la aplicación de las normas.

No es casualidad que el Convenio deba considerarse como una prioridad. El tripartismo definido en el Convenio se inspira, fundamentalmente, en el espíritu de la OIT y lo transforma en un instrumento con fuerza jurídica vinculante relativo a la consulta tripartita de las obligaciones internacionales.

Sin embargo, en comparación con las obligaciones dimanantes de la Constitución, el Convenio va mucho más lejos. La consulta puede establecerse en la ley y en la práctica de diferentes maneras. Lo que se requiere es que los métodos elegidos por los Gobiernos sean considerados aceptables y apropiados por las partes implicadas, lo que, con respecto a las circunstancias actuales en España, se está materializando en gran medida. En otras palabras, se espera que los Estados tengan en cuenta las opiniones de las partes y en este punto el Gobierno de España lo está consiguiendo actualmente.

Aunque en España los presentes procedimientos de consulta deben considerarse satisfactorios, quisiéramos aprovechar la oportunidad para subrayar la importancia y la correcta aplicación de estos principios. En efecto, no existen consultas si estas no tienen lugar antes de la adopción de decisiones definitivas, con independencia de la naturaleza o forma de los procedimientos adoptados. En la práctica nacional, la consulta puede traducirse en el intercambio de comunicaciones, la formulación activa de propuestas por los órganos tripartitos o por otros medios que las partes juzguen apropiados. El elemento esencial es que las consultas deben existir antes de la decisión final del Gobierno.

Desgraciadamente, y por lo general, cuando se detectan insuficiencias, es a costa de los sindicatos. De hecho, esto queda bien demostrado por la situación vivida con el anterior Gobierno y que se refleja en el informe de los expertos relativo a este caso, donde se describe básicamente la situación tal y como existía en España hace tan sólo unos años. No basta con emitir declaraciones en nombre de los Estados Miembros si el proceso es deficiente y no tiene en cuenta los puntos de vista, opiniones y preocupaciones de los interlocutores sociales más representativos.

Acogemos con gratitud los recientes avances positivos comunicados por CCOO y UGT, los sindicatos mayoritarios en España. No obstante, nos gustaría señalar que, tal y como se ha expresado durante el periodo de elaboración del informe y, por tanto, se refleja en el informe de los expertos, la existencia misma de la consulta tripartita no puede darse por sentada. La promoción activa y el reconocimiento por parte de los Gobiernos no son automáticos. Y, como lamentablemente hemos presenciado en algunas ocasiones estos últimos tiempos, las circunstancias pueden deteriorarse con rapidez y poner así en peligro la finalidad y el objetivo legítimo del Convenio.

Miembro empleador, Estados Unidos de América - Intervengo en mi calidad de delegado de los empleadores de los Estados Unidos. Este caso se refiere a la ratificación

voluntaria por parte de España del Convenio núm. 144. Se trata de un convenio de gobernanza que sustenta en gran medida todo el trabajo tripartito realizado aquí en la OIT y consagra los principios de consulta tripartita efectiva en la aplicación de las normas internacionales del trabajo con arreglo a la legislación nacional. El incumplimiento de este Convenio pone en peligro la capacidad de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores para llevar a cabo adecuadamente su trabajo sobre las normas internacionales del trabajo.

Este caso, como ha explicado nuestro competente portavoz, se centra en lo que significa realmente —en la ley y en la práctica y según el texto del Convenio— «garantizar una consulta efectiva» con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Al haber ratificado voluntariamente el Convenio, el Gobierno estaba y está obligado a cumplir esta norma.

Las organizaciones patronales representativas en España son la CEOE y la CEPYME.

Coincidimos con nuestros colegas empleadores en que la consulta efectiva no se produjo anteriormente en este caso, al menos en parte porque no basta con que el Gobierno se limite a enviar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores copias de las memorias que remitieron a la Oficina de la OIT. El simple envío de memorias (sin más) no es suficiente, como ha opinado la Comisión de Expertos y como deberían enseñarnos los principios básicos del sentido común y el respeto mutuo.

Una consulta adecuada y efectiva merece y exige más. Debemos recordar siempre que podemos hacer un trabajo valioso en esta Comisión. Pero debemos recordar también y en todo momento que este trabajo enriquecedor y provechoso exige que nos relacionemos con los demás con respeto y humildad y, por supuesto, que hagamos todo lo posible por cumplir el Convenio.

Miembro empleador, Canadá - Presento esta declaración en nombre de los empleadores canadienses. El tripartismo es un principio fundamental del trabajo que realizamos en la OIT. Esta institución se basa en la comprensión compartida de la importancia crítica que reviste la cooperación entre los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el fomento del progreso social y económico. Por lo tanto, observamos con preocupación las observaciones de la Comisión de Expertos con respecto a la aparente falta de consultas tripartitas significativas por parte del Gobierno de España con sus interlocutores sociales, entre ellos las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas de ese país.

La Comisión de Expertos, en su informe, ha destacado en particular la importante distinción que debe hacerse entre la mera comunicación y la consulta real. La concertación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores requiere su participación activa en la formulación y comunicación de sus opiniones respetadas, antes de que el Gobierno finalice su labor.

Como se subraya en el párrafo 92 del Estudio General de 2000, relativo a la consulta tripartita, y cito textualmente, «la obligación de consultar a las organizaciones representativas sobre las memorias que deben presentarse en relación con la aplicación de los convenios ratificados debe distinguirse claramente de la obligación de comunicar estas memorias en virtud del artículo 23, párrafo 2, de la Constitución. Para cumplir con sus obligaciones previstas en esta disposición del Convenio, no basta con que los Gobiernos comuniquen a las organizaciones de empleadores y de trabajadores copias de las memorias que envían a la Oficina, ya que los comentarios que estas organizaciones puedan transmitir posteriormente a

la Oficina sobre dichas memorias no pueden sustituir a las consultas, que deben celebrarse durante la preparación de las memorias».

Por lo tanto, instamos al Gobierno a elaborar procedimientos duraderos que permitan realizar consultas amplias, activas y sólidas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas del país, como mínimo en lo que respecta a las cuestiones relativas a las actividades de la OIT, de conformidad con el Convenio.

Miembro empleador, Noruega - En este caso concreto, los empleadores noruegos desean destacar la importancia del diálogo social como factor de progreso económico y cohesión social. En el pasado, el diálogo social tripartito en España ha dado lugar a acuerdos de gran calado en el ámbito sociolaboral que han servido para avanzar hacia un mercado de trabajo más dinámico, igualitario e integrador. Esto demuestra que el diálogo social es la herramienta clave para alcanzar consensos que generen confianza y den lugar a políticas que contribuyan a crear condiciones favorables para la creación de empleo decente, el crecimiento económico inclusivo y el desarrollo sostenible. Alentamos al Gobierno a retomar la senda del diálogo social con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del país, a cumplir los acuerdos y a poner en marcha consultas tripartitas efectivas sobre las cuestiones laborales nacionales. Insistimos en la necesidad de que el Gobierno respete y salvaguarde la representatividad de las organizaciones empresariales, tanto de la CEOE como de la CEPYME, para lograr un diálogo social efectivo que permita seguir propiciando compromisos entre los interlocutores tripartitos en un contexto de gran complejidad e incertidumbre.

Miembro trabajador, República de Corea - El Convenio núm. 144 es prioritario en materia de gobernanza. Hasta la fecha, ha sido ratificado por 157 Estados. El Convenio se basa en el principio de que el buen funcionamiento de la cooperación tripartita en el ámbito de las normas internacionales del trabajo requiere un diálogo tripartito similar a nivel nacional. Las consultas tripartitas sobre las normas internacionales del trabajo también precisan establecer procedimientos institucionales que favorezcan un diálogo social regular, lo que puede ayudar a los interlocutores sociales a resolver conflictos y consolidar la democracia.

En su Estudio General de 2000, la Comisión de Expertos constató la amplia difusión de estos procedimientos, incluso en los países que no habían ratificado el Convenio. En particular, la Comisión de Expertos citó las cuestiones vinculadas a la elección de las formas de consulta más apropiadas, y a la determinación de la representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, como las que se plantean hoy en el caso de España.

En su observación sobre este caso, la Comisión de Expertos señaló que la consulta de las organizaciones representativas debe permitir la participación activa de los interlocutores sociales y debe tener lugar en la fase de elaboración de la memoria que lleva a cabo el Estado en cuestión. No debe ser una mera formalidad, sino un auténtico proceso que debe realizarse antes de tomar la decisión final. Facilitar información y compartir una memoria que se enviará a la Oficina no es suficiente para satisfacer la obligación de realizar una consulta efectiva, dado el carácter ya definitivo de la posición del Gobierno. La forma de consulta debe determinarse de acuerdo con la práctica nacional, previa consulta con las organizaciones representativas.

La Recomendación núm. 152 propone varios ejemplos: a través de un comité especialmente creado para los asuntos de la OIT; mediante un órgano con competencia general en el ámbito económico, social o laboral; empleando varios órganos con competencia especial; o por medio de comunicaciones escritas cuando los participantes las aceptan como adecuadas y suficientes. En la mayoría de los casos en la República de Corea, por ejemplo, la consulta previa con los interlocutores sociales sobre los asuntos relacionados con la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo se realiza utilizando

comunicaciones escritas. Los trabajadores españoles opinaron que la solución adoptada recientemente en España, consistente en organizar una reunión tripartita antes de enviar los documentos finales a la OIT, era adecuada.

Tomamos nota de las soluciones y mejoras técnicas aplicadas y deseamos subrayar una vez más la importancia de garantizar consultas tripartitas efectivas de conformidad con el Convenio.

Miembro empleadora, Colombia - Me quiero referir a los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la necesidad de contar con consultas tripartitas efectivas. Frente a ello queremos resaltar que las consultas efectivas tienen como fundamento básico el diálogo social y resultan ser una herramienta esencial para la construcción de propuestas conjuntas entre los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos que promuevan el crecimiento, la paz y el bienestar general.

Las consultas efectivas implican, no solo la comunicación escrita de la información y la postura del Gobierno frente al cumplimiento de los convenios, sino la realización de un verdadero diálogo con los interlocutores sociales más representativos que permita la presentación de las diferentes perspectivas y un debate tripartito alrededor de los temas fundamentales en materia laboral.

Según la Comisión de Expertos, para dar cumplimiento a sus obligaciones con arreglo a esta disposición del Convenio no es suficiente que el Gobierno comunique a las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores una copia de las memorias que dirige a la Oficina. La consulta de las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores implica su participación activa en la formulación y comunicación de sus perspectivas respectivas. En ese sentido para lograr un verdadero diálogo y por ende el desarrollo de consultas efectivas se requiere de un clima de confianza, basado en el respeto de las organizaciones empresariales y sindicales.

Es por lo anterior que hacemos un llamado para que el Gobierno garantice el desarrollo de los espacios de diálogo social tripartito y el desarrollo de consultas tripartitas efectivas, con el reconocimiento de las organizaciones de los empleadores más representativas.

Miembro empleadora, Argentina - El sector empleador argentino agradece la información suministrada por el Gobierno de España, tanto como el compromiso expresado con respecto al cumplimiento del Convenio cuya aplicación estamos discutiendo. Sin embargo, luego de oír a los interlocutores sociales, entendemos que aún existen brechas en la aplicación del Convenio.

Los trabajos de esta Comisión han expresado en forma reiterada que el reconocimiento de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, y su involucramiento en mecanismos efectivos de consulta y diálogo social son factores fundamentales para el funcionamiento de los mecanismos de adopción y revisión de normas de la OIT.

Definir las prioridades estratégicas a nivel nacional, es una tarea que solo debe llevarse adelante después del intercambio con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, con el objeto de identificar los desafíos, las oportunidades y las necesidades vinculadas a la implementación de las normas internacionales del trabajo.

Al respecto reiteramos las consideraciones de los expertos sobre cómo la obligación de consulta con las organizaciones representativas sobre las memorias que han de comunicarse

en relación con la aplicación de los convenios ratificados debe distinguirse netamente de la obligación de comunicación de estas memorias en virtud del artículo 23, 2) de la Constitución.

La comunicación por escrito de las memorias, tanto como la invitación a hacer comentarios por escrito no son equiparables a una consulta efectiva en los términos del Convenio.

La calidad del seguimiento de la implementación de las normas internacionales del trabajo está ligada al reconocimiento de la experiencia y perspectiva de los mandantes sobre la materia regulada y de la construcción de consensos básicos sobre la estrategia para implementar un convenio en el territorio.

En el caso que nos convoca, resulta de cardinal importancia la celebración de verdaderas consultas efectivas, a través de instancias institucionalizadas de diálogo tripartito con las organizaciones representadas en pie de igualdad. En particular, corresponde atender al pedido de la CEOE e incluir a la CEPYME en las consultas, como organización representativa de las pequeñas y medianas empresas del país en estas consultas.

Esperamos que a la luz de este debate el Gobierno de España implemente las medidas adecuadas para la celebración de consultas efectivas en los términos del Convenio y provea información detallada sobre tales procesos de consulta. En particular lo alentamos a tomar medidas para asegurar el funcionamiento de mecanismos de consulta institucionalizados y transparentes, con la participación de organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores representadas en pie de igualdad que aseguren el cumplimiento en la ley y en la práctica del Convenio.

*Interpretación del portugués: **Miembro empleador, Portugal*** - La patronal portuguesa apoya plenamente los argumentos de la patronal española, la CEOE y la CEPYME en cuanto a la interpretación del Convenio. Este Convenio ha sido ratificado 157 veces y Portugal lo ratificó en 1981. A raíz de este Convenio y de la integración del modelo social europeo, que se basa en un conjunto de principios fundamentales, Portugal creó en 1984 la Comisión Permanente de Concertación Social (CPCS).

El modelo de diálogo social tripartito tiene un doble papel: por un lado, el de consultar las memorias nacionales o internacionales y, por otro, una función tripartita de concertación social. Este cometido de concertación presupone la autonomía colectiva y la independencia de los interlocutores sociales y la credibilidad de las instituciones, así como la confianza mutua entre los interlocutores sociales y los Gobiernos. Esto significa que la participación de los agentes sociales en el diseño de las políticas debe garantizar que estas medidas sean realistas y pragmáticas. Solo así podrán los agentes sociales negociar soluciones para el diálogo social tripartito desde una perspectiva de base.

Es más probable que se adopten soluciones acordadas entre todas las partes que soluciones impuestas sin tener en cuenta los intereses respectivos. El diálogo tripartito debe formar parte de las estrategias nacionales.

Los agentes sociales deben colaborar con el Gobierno para definir los programas y asegurar los compromisos. Esto es esencial para conseguir la paz social.

Miembro empleador, México - En principio se agradece al Gobierno de España por la información aportada en el presente caso y dada la relevancia del contenido del Convenio es por lo que se resalta que España ratificó el mismo el 13 de febrero de 1984.

Relacionado con este caso cabe destacar que uno de los aspectos sobre los cuales versa la queja es el relativo a una observación realizada en 2017 por parte de los agentes sociales

mediante la cual solicitaron la inclusión de la CEPYME en los procedimientos de consultas tripartitas sobre la elaboración de memorias sobre los convenios de la OIT ratificados.

Podemos observar en el portal oficial de la CEPYME que existe una publicación denominada: «Propuestas de CEPYME para el nuevo Gobierno» y respecto del comunicado de prensa relacionado con esa publicación, la propia CEPYME es quien solicita que se piense en la empresa a la hora de legislar, así como que se busque un marco fiscal, laboral y administrativo más amable para las pymes, de forma que se facilite una mayor inversión como sustento de la actividad productiva, el crecimiento empresarial, el empleo y el estado de bienestar.

Respecto del diálogo social, el comunicado de prensa indicado señala también lo siguiente: «En materia laboral, CEPYME aboga por fomentar el diálogo social y la negociación colectiva como ejes de la modernización del mercado laboral, así como por activar mejoras en las políticas activas y pasivas de empleo y considera necesario un mayor énfasis en la formación profesional, la recualificación y la formación continua, para enfrentar el problema de la falta de mano de obra que aqueja a sectores clave del tejido productivo español».

Resulta claro que la CEPYME externa su preocupación respecto del fortalecimiento del diálogo social y no obstante que el propio Gobierno español en la información previamente proporcionada a esta Comisión, ha indicado que la queja se considera superada pues la CEPYME forma tradicionalmente parte del proceso de consultas, es de resaltar que existen aún diversas acciones que deben ser determinadas a efecto de generar un diálogo social efectivo.

Como previamente este sector empleador lo ha manifestado, no debemos olvidar que el diálogo social constituye una forma de armonizar intereses opuestos y dado que tanto empleadores como trabajadores, son los principales proveedores de bienes y servicios y creadores de riqueza, constituyen dos importantes grupos de interés en toda economía de mercado que deben ser tomados en cuenta con la debida oportunidad.

Con motivo de lo anterior y dada la importancia del fortalecimiento de la consulta tripartita y por ende del diálogo social, es por lo que se solicita de la forma más respetuosa al Gobierno español que revise los plazos que ha otorgado a sindicatos y organizaciones empresariales con la finalidad de que puedan analizar los textos sobre las memorias de los convenios de la OIT.

Miembro empleador, Costa Rica - El sector empleador de Costa Rica manifiesta su inquietud por la violación al Convenio por parte del Gobierno de España, un Convenio considerado como de gobernanza por parte de la OIT.

La finalidad de la consulta a las organizaciones de empleadores más representativas en juntas, comisiones y otros espacios dentro de la institucionalidad estatal, busca aportar al desarrollo de los países a través de un ejercicio de control y rendición de cuentas, transparencia y democracia, además permite aportar experiencia y conocimientos, enriqueciendo las discusiones y las soluciones que se planteen para las diferentes temáticas.

En cuanto a la consulta de las memorias, la Comisión de Expertos ha requerido al Gobierno que envíe información actualizada y detallada sobre la manera en la que se garantiza la consulta de todas las organizaciones representativas de empleadores, incluida la CEPYME, en los procedimientos solicitados por el Convenio. La CEPYME ejerce un rol fundamental de representación de las pequeñas y medianas empresas, que son la base productiva de nuestros países e importantes generadores de trabajo decente. La CEPYME defiende, representa y fomenta los intereses de la pequeña y mediana empresa y de los trabajadores autónomos y es reconocida, además, como la organización empresarial más representativa a nivel estatal.

Mediante la consulta tripartita se puede impulsar la productividad y la competitividad garantizando a su vez el trabajo decente. Por eso, respetuosamente solicitamos al Gobierno español que tome las medidas necesarias para que se consulte a las organizaciones de empleadores más representativas del país, tomando en consideración los aspectos logísticos necesarios a fin de que esta consulta garantice una participación efectiva y real del sector empleador español. Sin lugar a dudas, el respeto del diálogo social por medio de la consulta tripartita es un elemento básico para el desarrollo de cualquier democracia.

Miembro empleador, Nueva Zelandia - Quiero subrayar la importancia del Convenio, que promueve a nivel nacional la aplicación del principio del tripartismo mediante la consulta efectiva a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre las normas internacionales del trabajo. El tripartismo sólo funciona cuando existe un entorno favorable al diálogo social libre y abierto.

Sin embargo, este parece ser algo deficiente en la medida en que la CEPYME no fue sistemáticamente informada ni consultada sobre las memorias del Gobierno en materia de normas internacionales del trabajo, mientras que sí lo fue la CEOE. Y ello a pesar de que la CEOE había solicitado la inclusión de la CEPYME en el proceso de consulta tripartita. El Convenio establece requisitos claros sobre la calidad y la frecuencia de las consultas. Estos requisitos ya han sido enunciados así que no los repetiré ahora.

En este punto cabe destacar la observación de la Comisión de Expertos según la cual el Gobierno envió copias de la memoria de los convenios ratificados a la CEPYME. Si bien el envío de memorias es a título informativo, no puede considerarse una consulta. Recordamos los comentarios anteriores de la Comisión de Expertos en el sentido de que la obligación de consultar a las organizaciones representativas sobre las memorias relativas a la aplicación de los convenios ratificados debe distinguirse claramente de la obligación de comunicar dichas memorias en virtud de la Constitución de la OIT. En consecuencia, instamos al Gobierno a consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores durante la preparación de las memorias gubernamentales.

En relación con la preocupación de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores no hayan tenido conocimiento de las observaciones formuladas por las otras partes y de las respuestas del Gobierno a las mismas hasta recibir la versión final de las memorias, exhortamos igualmente al Gobierno a adoptar una actitud proactiva e integradora en sus consultas con los interlocutores sociales sobre las normas internacionales del trabajo.

A este respecto, el Grupo de los Empleadores también hace hincapié en que las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben disponer de tiempo suficiente para analizar las memorias y preparar observaciones pertinentes y de calidad, así como para llevar a cabo consultas con sus respectivas organizaciones afiliadas.

Observador, Confederación de los Trabajadores de las Universidades de las Américas (CONTUA) - Desde el movimiento sindical tenemos como definición indicar para el tratamiento de casos en esta Comisión las situaciones en donde se presenta un incumplimiento grave y manifiesto de las normas internacionales del trabajo. Es por ello que la selección de España para su análisis por el Convenio núm. 144 nos ha sorprendido. Y esto es así porque creemos objetivamente que si nos pusiéramos a realizar un ranking global ponderado entre los 157 países que ratificaron la norma desde 1976 a la fecha, España estaría entre el grupo más selecto en materia de diálogo social y consulta tripartita, a pesar de los cambios pendulares de sus Gobiernos en la última década.

Si los estándares fueran países sin consulta y sin diálogo; países con déficit de ellos, países con aceptables niveles, y países que cumplen la normativa, definitivamente ubicaríamos a España entre estos últimos. Ahora bien, más allá de esta observación inicial, las normas internacionales del trabajo, y entre ellas el Convenio, forman parte de los derechos humanos laborales en su relación con la protección del derecho a la libertad sindical y, por tanto, siempre debemos impulsar el mejor cumplimiento y la superación de los estándares.

Entonces, quizás este debate trate de analizar cómo, aun en un país en donde funciona aceptablemente el diálogo social y la consulta tripartita, siempre debemos trabajar en conjunto para profundizar el proceso democrático de toma de decisiones y las prácticas de participación social activas, oportunas y conducentes.

El Convenio se fundamenta en el principio de que la cooperación tripartita eficaz y operativa requiere la implementación de mecanismos de diálogo tripartito a nivel nacional. En el ámbito internacional, acordamos someternos a procesos de consulta y diálogo. Consultamos la información disponible, la intercambiamos y dialogamos para comprender nuestras posiciones, alcanzar acuerdos y diseñar hojas de ruta que nos permitan superar los problemas identificados.

El cumplimiento de la norma no se agota con la formalidad procesal del traslado de documentos.

Conviene subrayar que estas consultas favorecen también el desarrollo del diálogo social al permitir instaurar procedimientos de diálogo tripartito regular. También pueden contribuir a resolver conflictos y a consolidar la democracia, un valor que tenemos que resaltar y proteger.

En mi país, la Argentina, si tuviéramos la situación que se presenta en España, podríamos hablar de un caso en progreso. Estamos varios pasos atrás, aunque paradójicamente, al menos hasta la llegada del Gobierno actual, nos ubicábamos entre los países con mayor diálogo en la región.

Los trabajadores españoles opinaron que las soluciones adoptadas recientemente en España, consistentes en organizar una reunión tripartita antes de enviar los documentos finales a la OIT, eran adecuadas. Insistimos, siempre se pueden superar los estándares, pero el caso que analizamos no presenta graves distorsiones.

Tomamos nota de las soluciones técnicas y de las mejoras aplicadas y deseamos subrayar una vez más la importancia de garantizar consultas tripartitas eficaces de conformidad con el Convenio.

Presidente - No veo más peticiones de palabra, por lo que invito ahora al representante del Gobierno de España a que tome la palabra para exponer sus observaciones finales.

Representante gubernamental - Me gustaría señalar que he tenido una extraña sensación de vacío como si mi intervención inicial no hubiese sido escuchada por ninguno de los intervinientes, especialmente de los intervinientes patronales que han señalado una y otra vez defectos en la aplicación del Convenio que el Gobierno español ya ha solucionado.

Y voy a insistir brevemente para ceñirme al Convenio, aquí se ha hablado de muchos otros convenios. En el caso español prácticamente se puede hablar de casi todos los convenios de la OIT porque, insisto, somos el país del mundo que más convenios ha ratificado.

Pero me gustaría insistir, la CEPYME no está excluida de ningún sistema de consultas en España, lisa y llanamente participa al mismo nivel que la CEOE en el diálogo social y

especialmente en las consultas tripartitas que se producen en el Convenio. Por lo tanto, entendemos que está absolutamente superado y que esa exclusión no se produce.

Se ha reiterado por todos los intervinientes patronales la importancia de consultas materiales y efectivas. El Gobierno español lo ratifica, las consultas no son mera formalidad, las consultas no son mero traspaso de papel o de expedientes, las consultas son reales, hay que atender con precisión y hay que atender necesariamente lo que dicen los interlocutores sociales y en la medida de lo posible incorporarlo. Esto se hace también en España en el Convenio, con este documento negociado, se comparten las observaciones que interponen en conjunto los interlocutores sociales para que todos sepan lo que dicen los demás. Se comparten los borradores antes de enviarlos a la OIT y se incorporan los comentarios de los interlocutores y se realiza una reunión previa al envío de las memorias a la OIT.

Todo esto lo hace el Gobierno español y lo viene haciendo en los últimos años. Los plazos de julio y agosto son plazos casi necesarios por la dinámica de la propia Conferencia de la OIT, que se produce inmediatamente después del periodo estival, por cierto, en España no hay dos meses de vacaciones, tenemos ratificado el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) y garantizamos un mes de vacaciones retribuidas al conjunto de las personas trabajadoras en nuestro país, pero no podemos considerar julio y agosto como meses inhábiles en los que los interlocutores sociales no trabajan.

En definitiva, creo con sinceridad que este es un caso, como decía alguno de los intervinientes, zanjado, es un caso resuelto, pero el Gobierno español escuchará con atención cualquier recomendación de la Comisión que nos sirva para mejorar aún más nuestro cumplimiento del Convenio.

Fíjense en los últimos cuatro años, el Gobierno y el país que aquí represento, en esos acuerdos de diálogo social que ha llevado a cabo con sindicatos y organizaciones empresariales, ha respetado hasta tal punto el diálogo social que lo que ha negociado en las mesas de diálogo social, lo ha llevado exactamente igual al *Boletín Oficial* del Estado. Es decir, ha convertido en norma los acuerdos de diálogo social.

Con toda humildad, creo que es un ejemplo de legislación laboral pactada, que es extraña en el conjunto de los países, porque no ha habido básicamente intermediación pública. Los acuerdos alcanzados en el ámbito del tripartismo se han convertido en normas, en legislación, en leyes, han cambiado el estatuto de los trabajadores. Se ha establecido la primera ley que declara la laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto, hemos creado una Ley de Trabajo a Distancia, hemos llevado a cabo un mecanismo de reducción de la jornada para luchar contra las crisis empresariales y contra la crisis sanitaria, vamos a transformar en una norma los mecanismos de discriminación de las personas LGTBI. Insisto, lo que hemos negociado con los interlocutores sociales, le damos tanto valor, que lo hemos convertido directamente en normas públicas, en normas legales, en normas imperativas aplicables al conjunto del sistema productivo.

En definitiva, con esto quiero decir, y reitero una vez más lo que decía en mi intervención, que España tiene un compromiso permanente y constante con el diálogo social, con la interlocución social real y efectiva que sirve para llegar a acuerdos. España tiene un compromiso, además, especialmente intenso con la OIT, y desde luego no tiene ningún inconveniente en someterse las veces que sea necesario a la revisión de sus mecanismos de control para poder aprender, para mejorar los sistemas de diálogo social.

España en definitiva tiene un compromiso firme del que pretende hacer una característica singular de este país con los derechos humanos laborales, como se citaba por el último representante de los trabajadores.

Los derechos humanos laborales son lo que nos separa de la barbarie, son lo que constituye la civilización en el mundo, un mundo que garantice los derechos humanos laborales en el conjunto de los países, que impida la competencia a la baja en condiciones de trabajo, que en definitiva coja la bandera del estándar de la OIT, de su Declaración de Filadelfia.

España comparte la idea de que el trabajo no es una mercancía y para que el trabajo no sea una mercancía tiene que haber diálogo social, garantía de los derechos humanos y garantía del conjunto de normas y principios fundamentales en el trabajo.

Termino, además, dado que el caso español ha suscitado tanto interés por el conjunto de los empleadores del mundo, permitiéndome que uno de los elementos del diálogo social que va a llevar a cabo España en las próximas semanas, va a ser algo que también, por cierto, la Comisión de Expertos en un informe muy importante de hace un año recomiendan: que se hagan políticas públicas para reducir la jornada de trabajo, que empecemos a garantizar estándares de trabajo saludable que permitan a la gente combinar la vida privada y la vida familiar con la vida laboral.

Eso hay que hacerlo en el marco del diálogo social y ojalá los empleadores que hoy están tan preocupados por las consultas efectivas participen, como estoy seguro de que lo van a hacer en España, en rebajar la jornada laboral para que podamos seguir en un mundo de mayor bienestar en el trabajo.

Pongo aquí fin a mi intervención, no voy a agotar el tiempo pero sí me gustaría de nuevo agradecerles la oportunidad que nos han dado para escucharnos y decir que con toda humildad el Gobierno español está dispuesto a aprender de cualquier recomendación que salga de esta Comisión de Expertos; que creemos firmemente en el tripartismo, creemos en el sistema de la OIT, creemos en el diálogo social y creemos en los derechos humanos laborales por encima de todo y, por lo tanto, pueden encontrar un aliado siempre en España para llevar a cabo las políticas de la OIT.

Lamentablemente, un caso de cierta urgencia me obliga a regresar a Madrid, tengo que coger un vuelo en apenas 50 minutos y no podré escuchar las réplicas ni de empleadores ni de empresarios. Les pido sinceras disculpas, se queda naturalmente el equipo de España para escucharlos con atención y vuelvo a darles mi agradecimiento y quedo a su entera disposición para lo que creemos que es un caso zanjado pero que en todo caso nos da la oportunidad de volver a renovar nuestro compromiso con la OIT, que mañana haremos además de nuevo firme con la ratificación de nuevos convenios por la Vicepresidenta Segunda del Gobierno.

Miembros trabajadores - En primer lugar, quisiera agradecer a todos los oradores su participación en este debate. En particular, acojo con beneplácito las numerosas contribuciones del grupo de los empleadores, que reiteraron su adhesión a las observaciones de la Comisión de Expertos y se refirieron plenamente a los estudios generales. También quiero dar las gracias al Gobierno por sus aclaraciones y planteamientos constructivos.

A continuación, nos gustaría responder a algunas de las cuestiones suscitadas. Algunos oradores han criticado al Gobierno español por interferir en los procesos de negociación colectiva. Estos puntos son de interés, pero quedan fuera del ámbito del Convenio y, por tanto, de nuestro debate de hoy.

Lo mismo puede decirse de las observaciones relativas a la intervención de España ante la Corte Internacional de Justicia sobre el derecho de huelga. Este punto no forma parte de las materias enumeradas en el artículo 5 del Convenio. En efecto, como he dicho en mi introducción, esta disposición enumera de manera precisa los diferentes temas, y las posiciones que los Gobiernos adoptan en el Consejo de Administración de la OIT no figuran entre ellos. Repito: las posiciones que los Gobiernos adoptan en el Consejo de Administración de la OIT no forman parte de ella.

Contrariamente a lo que algunos parecen sostener, el Convenio no trata del tripartismo ni del fomento del diálogo social en general. Su propósito es más limitado. Como su título indica claramente, trata específicamente de las consultas tripartitas sobre las normas internacionales del trabajo. Podemos lamentar o incluso deplorar este hecho, pero, mientras tanto, es la realidad con la que tenemos que lidiar.

Nadie puede negar que en España existen mecanismos de diálogo social. El debate que acabamos de mantener ha ilustrado los esfuerzos realizados por el Gobierno para aplicar el Convenio en la legislación y en la práctica. El Gobierno también ha asumido compromisos concretos en relación con los puntos planteados por la Comisión de Expertos, y esta tendrá ocasión de evaluar la situación cuando reciba la próxima memoria de las autoridades españolas. Entretanto, animamos al Gobierno a proseguir sus esfuerzos encaminados a aplicar este Convenio.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores desean agradecer al Gobierno y a los distintos oradores que han tomado la palabra sus intervenciones y la información facilitada, de la que hemos tomado cumplida nota.

Reiteramos la importancia del Convenio núm. 144 como uno de los cuatro convenios de gobernanza con un índice de ratificación muy elevado, que promueve la aplicación del principio del tripartismo a través de la consulta efectiva con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a nivel nacional. El tripartismo es uno de los pilares de la OIT, factor que la distingue de cualquier otra organización internacional.

Los miembros empleadores recuerdan que fue en el seno de esta Comisión donde se sugirió por primera vez, en 1972, la posibilidad de adoptar un instrumento que tratara específicamente de la creación de órganos tripartitos nacionales, con el fin de implicar en mayor medida a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el proceso normativo. El Convenio tiene el mérito de incluir elementos flexibles. Sin embargo, para ser efectivas, las consultas no deben limitarse a planteamientos puramente formales, sino que las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deben recibir toda la atención. Los miembros empleadores consideran esencial que la autoridad competente tenga muy en cuenta las aportaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Por lo tanto, celebramos la voluntad del Gobierno de seguir mejorando el proceso de consulta tripartita y alentamos al Gobierno a que informe sobre los progresos realizados.

Los miembros empleadores recomiendan que las autoridades nacionales adopten las medidas necesarias y adecuadas para garantizar que se lleven a cabo consultas efectivas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

En concreto, recomendamos que el Gobierno:

- en primer lugar, garantizar una consulta efectiva con las organizaciones de empleadores representativas;
- en segundo lugar, proceder a aplicar los mecanismos anunciados;

- en tercer lugar, adoptar otras medidas complementarias para que se celebren consultas efectivas y permanentes sobre cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo;
- por último, facilitar información a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión sobre las cuestiones debatidas y la frecuencia y el contenido de las consultas tripartitas.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información escrita y oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión recordó que la consulta tripartita para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo reviste una importancia capital.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pidió al Gobierno que continuara garantizando la consulta efectiva con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre los procedimientos requeridos en virtud del Convenio y que proporcionara información sobre la frecuencia de dichas consultas y los métodos de trabajo.

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara la información solicitada, así como información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones anteriores de conformidad con el ciclo regular de presentación de memorias.

Representante gubernamental - Agradecemos a la Comisión por estas conclusiones que invitan a nuestro país a continuar garantizando la consulta efectiva con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores sobre los procedimientos requeridos en virtud del Convenio.

España desea manifestar como cuestión de principio su respeto por el sistema de supervisión de la OIT. Reconocemos y respaldamos la independencia de la Comisión de Expertos. Hemos defendido en todo momento su mandato y función en el sistema de control de la OIT y consideramos imprescindible la función de la Comisión de Expertos para llevar a cabo un examen técnico imparcial sobre la manera en que los Estados Miembros aplican los convenios en la legislación y en la práctica.

Nuestro país desea seguir siendo un referente en la defensa del mandato normativo de la OIT en la cooperación multilateral que la Organización representa y, por supuesto, en el impulso del carácter tripartito de la misma, como demuestran también los grandes acuerdos entre el Gobierno y los interlocutores sociales alcanzados en los últimos años a nivel nacional.

Deseo agradecer las intervenciones del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, así como de los miembros de los sindicatos y de la patronal de España.

Hemos tomado nota de las conclusiones en lo que se refiere a facilitar información de acuerdo con el ciclo regular de presentación de memorias sobre la frecuencia de las consultas tripartitas y de los métodos de trabajo, así como información sobre las medidas adoptadas.

Con lo anterior y en el convencimiento de que los derechos humanos y los estándares laborales son fundamentales para las relaciones entre las personas y las naciones, agradecemos a todos que con su presencia ayuden a los objetivos de la Organización por la justicia social y a su mandato normativo.

Eswatini (ratificación: 1978)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

En primer lugar, se observa en el Informe de la Comisión de Expertos, al examinar la memoria del país presentada con arreglo al artículo 22 del Convenio, que la Comisión de Expertos ya pidió al Gobierno que presentara información completa en respuesta a sus observaciones y solicitudes directas fuera del periodo normal de presentación de memorias (fuera de ciclo), esto es, en 2025.

En segundo lugar, el Comité de Libertad Sindical aún no ha examinado el informe de la comisión de investigación independiente designada para investigar la justificación de la actuación de la policía denunciada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en relación con las acciones sindicales de 2018 y 2019. Además, el Comité de Libertad Sindical aún no ha examinado el informe del procedimiento de conciliación voluntaria nacional que fue aprobado por el Gobierno y el Congreso de Sindicatos de Swazilandia (TUCOSWA) el 15 de septiembre de 2023 en relación con las quejas que fueron comunicadas al Comité de Libertad Sindical por el TUCOSWA.

En tercer lugar, el Gobierno ya ha recurrido a la asistencia técnica de la OIT, que está recibiendo actualmente, para abordar las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión de investigación independiente que se designó para investigar la justificación de la actuación de la policía denunciada por la CSI en relación con las acciones colectivas de 2018 y 2019, como se detalla en dicho informe. En la misma línea, el Gobierno ya ha recurrido a la asistencia técnica de la OIT, que está recibiendo en estos momentos, para aplicar las recomendaciones contenidas en el informe de conciliación voluntaria nacional que tanto el Gobierno como el TUCOSWA acordaron emprender el año pasado en un esfuerzo por resolver una serie de quejas que el TUCOSWA remitió al Comité de Libertad Sindical. Como se señala en la carta que acompañaba al informe de conciliación voluntaria nacional, de 25 de septiembre de 2023, y la carta de seguimiento presentada por el Gobierno el 25 de enero de 2024, el Gobierno solicitó a la OIT asistencia técnica para elaborar un plan de aplicación sujeto a plazos definidos con el fin de garantizar que se hagan efectivas las recomendaciones del procedimiento de conciliación voluntaria nacional. Esta solicitud se hizo conforme al párrafo 10, página 31, del informe de conciliación voluntaria nacional, en el que el Gobierno y el TUCOSWA acordaron que el plan de aplicación debía tener una estructura de seguimiento y evaluación. La Oficina accedió a proporcionar al Gobierno el apoyo técnico solicitado, con la intención de dar seguimiento a los informes de los órganos nacionales y a los comentarios de la Comisión de Expertos adoptados tras el examen de las memorias presentadas en virtud del artículo 22 por el país que tuvo lugar en noviembre y diciembre de 2023. De hecho, en los compromisos verbales entre el Gobierno y la Oficina, la razón estratégica que se esgrimió para explicar que la misión técnica solicitada por el Gobierno en septiembre de 2023 se retrasara hasta febrero de 2024 fue la de permitir que la misión ampliara su asistencia técnica abordando no solo las recomendaciones de los informes de la comisión de investigación independiente y de conciliación voluntaria nacional, sino también los comentarios de la Comisión de Expertos tras examinar las memorias presentadas por el país con arreglo al artículo 22 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Por lo tanto, del 22 al 23 de febrero de 2024, el Reino de Eswatini recibió la visita de una primera misión técnica, compuesta por cuatro expertos de la OIT, uno de la Oficina Internacional del Trabajo y tres de los Equipos de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT para África Oriental y Meridional, situados en Pretoria. El 2 de mayo de 2024 se presentó al Gobierno y al TUCOSWA un informe elaborado por la misión técnica, junto con un cuadro de recomendaciones (un proyecto de plan de aplicación o acción). Como se observa en el informe de la misión, la misión técnica se reunió con las diversas partes de las quejas y otras instituciones y partes interesadas, tanto del Gobierno como de entre los interlocutores sociales, que participarían en el plan de aplicación. También se celebró una reunión entre la misión y la Oficina del coordinador residente de las Naciones Unidas para debatir la situación del país y el apoyo coordinado que se proporcionará al Gobierno de Eswatini en cuestiones de interés común. Por último, la misión se reunió con el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el Excmo. Sr. Phila Buthelezi, para informarle de las conclusiones de la misión. En su informe, la misión señala que agradece la oportunidad de mantener un debate franco y abierto con todos los interlocutores. Asimismo, se adjunta un cuadro recapitulativo de las cuestiones pendientes, junto con observaciones y el calendario del examen por parte de los órganos de control de la OIT, y se invita a las partes a comprometerse a elaborar un plan de seguimiento sujeto a plazos. Este documento también serviría de hoja de ruta para resolver las cuestiones pendientes relativas a las quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical. A este respecto, la misión recordó que en ocasiones anteriores también han sido los órganos de control de la OIT, a saber, la Comisión de Expertos y la Comisión de Aplicación de Normas, los que han tratado las cuestiones relacionadas con la reforma legislativa y los actos de discriminación antisindical. En el informe, la misión indica que está convencida de que la hoja de ruta para el seguimiento de los informes de los órganos nacionales creados en relación con las quejas presentadas contribuirá a que el Gobierno y las partes interesadas hagan suyas las reformas políticas y normativas. Asimismo, la misión opina que el seguimiento de los progresos relativos al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo ratificadas permitirá a todas las partes interesadas comprender mejor la interrelación de estas reformas con los comentarios formulados por los mecanismos de control de la OIT, con el apoyo de la asistencia técnica de la Oficina, con miras a un diálogo social pacífico y duradero y de conformidad con los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, reconocidos universalmente. Por último, y en vista de la magnitud de las tareas y temas que recaerán sobre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social al realizar un seguimiento adecuado de la hoja de ruta e informar a los órganos de control de la OIT, la misión recomienda que el Ministerio cree un equipo de seguimiento específico, ya que se beneficiaría de refuerzos de otras instituciones pertinentes para llevar a cabo su misión con éxito. En el cuadro de recomendaciones adjunto al informe de la misión, se resumen los resultados y las recomendaciones de los órganos nacionales (es decir, la comisión de investigación independiente y el procedimiento de conciliación voluntaria nacional), así como los comentarios de la Comisión de Expertos que fueron adoptados en su reunión de noviembre y diciembre de 2023.

Desde entonces, las partes, esto es, el Gobierno y el TUCOSWA, organizaron una reunión el viernes 17 de mayo de 2024 con el fin de debatir el informe de la primera misión técnica. Cabe subrayar que se trata de la primera misión técnica, a la cual, como se explicó a las partes, seguirá una segunda misión técnica para finalizar y validar el plan de aplicación. La segunda misión técnica involucrará a todas las instituciones que tienen un papel que desempeñar en el plan de aplicación, además de figuras políticas estratégicas con el fin de obtener apoyo político, como el Gabinete y las comisiones parlamentarias de proyectos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Además, basta recordar también que ambos procedimientos nacionales fueron impulsados al más alto nivel por el Gobierno, como lo demuestra el hecho de que la comisión de investigación independiente estuviera presidida por un magistrado principal, junto con un grupo de experimentados profesionales de las relaciones laborales. El Gobierno se toma muy en serio las conclusiones de la comisión de investigación independiente y se compromete a aplicarlas íntegramente. Por otra parte, el procedimiento de conciliación voluntaria nacional estuvo presidido por el Juez Presidente del Tribunal de Apelaciones en Relaciones Laborales, que fue seleccionado por acuerdo de ambas partes, el Gobierno y el TUCOSWA. Junto a él se sentaron dos altos comisarios de la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CMAC), incluido su Director Ejecutivo. El Gobierno proporcionó pleno apoyo financiero, haciéndose cargo en particular de los gastos de viaje, manutención y alojamiento en hotel de todos los miembros implicados en los procedimientos nacionales mencionados, incluidos los miembros involucrados en el de conciliación voluntaria nacional, compuesto por siete funcionarios o representantes de cada parte, es decir, siete miembros del Gobierno y siete miembros del TUCOSWA, el panel de Comisarios, así como la secretaría con un total de 22 funcionarios.

Por lo que respecta a las libertades civiles y los derechos sindicales, en la información transmitida a la Comisión de Expertos, en diciembre de 2023, se señalaba que la policía estaba investigando a los responsables de los desórdenes públicos que comenzaron en junio de 2021 y continuaron hasta 2023. Estos disturbios se tradujeron en brutales asesinatos de civiles, así como el salvaje asesinato de un príncipe de la familia real (que fue grabado en directo suplicando clemencia a sus asesinos), de policías y funcionarios públicos y de dirigentes tradicionales, incluido el del Sr. Thulani Maseko. El Gobierno afirma que las investigaciones prosiguen con seriedad y que la red se está cerrando sobre los autores de estos delitos. Se mire por donde se mire, las investigaciones son creíbles y transparentes. Resulta muy lamentable que, en algunos asuntos, en particular el del Sr. Maseko, las investigaciones policiales y las solicitudes de entrevistas con personas de las que se tiene razones para creer que podrían tener alguna información o que están en posesión de dispositivos electrónicos sobre los que recae la sospecha razonable de que contienen datos fundamentales que podrían ayudar en las investigaciones, se vean obstaculizadas por una enconada animosidad y falta de cooperación por parte de testigos potenciales entre los que se incluyen familiares muy cercanos del fallecido (Sr. Maseko). No obstante, las investigaciones policiales no se verán empañadas por la insólita predisposición en contra incluso de personas de las que se esperaba el más alto nivel de cooperación, debido sobre todo a que la imagen pública del Gobierno sigue viéndose ensuciada por las teorías infundadas y denigrantes que circulan en diversas plataformas, especialmente en las redes sociales. El resultado de estas investigaciones se comunicará a la Comisión de Expertos en 2025, tal y como se ha solicitado.

En cuanto a la cuestión del acoso en el sector de la educación, que afecta al Sr. Mbongwa Dlamini, el Gobierno afirma que este asunto sigue pendiente entre el empleado (Sr. Dlamini) y la Comisión del Servicio Docente (empleador) a la luz de la sentencia dictada por el Tribunal de Relaciones Laborales el 21 de marzo de 2024, que declaró nulo y sin efecto su supuesto despido como docente. El Tribunal ordenó a la Comisión del Servicio Docente que iniciara de nuevo el procedimiento disciplinario. El Gobierno mantiene que se trata de un claro procedimiento disciplinario basado en alegaciones de mala conducta por parte del trabajador, alegando que el trabajador incurrió en absentismo no autorizado durante un periodo prolongado de tiempo. Y añade que esto no tiene nada que ver con el papel del Sr. Dlamini como dirigente de la Asociación Nacional de Docentes de Swazilandia (SNAT). Cabe recordar que la SNAT es uno de los sindicatos más antiguos del país y que tiene un acuerdo de reconocimiento con el Gobierno que se remonta a más de 40 años. La colaboración social entre el Gobierno y la SNAT ha pasado por tantas vicisitudes que, al día de hoy, un mero proceso disciplinario contra un funcionario de la SNAT

puede verse como un acto de persecución sindical encaminado a desacreditar a esta última. Una vez finalizado, se comunicará a la Comisión de Expertos el resultado de los recursos judiciales.

Con respecto al artículo 3 del Convenio, el Gobierno confirma que la misión técnica de la OIT celebrada en febrero de 2024 pudo entrevistar a funcionarios del Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano, así como a directores generales de los consejos municipales del país. Las organizaciones interesadas (incluidos los sindicatos) siguen convocando concentraciones en el país de conformidad con la Ley de Orden Público de 2017 y los Códigos de Buenas Prácticas que la respaldan, sin ningún tipo de impedimento. Entre los últimos ejemplos de estas concentraciones, cabe citar las convocadas con ocasión del 1.º de Mayo de 2024, Día de los Trabajadores, a las que también se invitó al Gobierno, que asistió a las celebraciones del 1.º de Mayo convocadas por el TUCOSWA en Mbabane, la capital de Eswatini, y la Federación de los Sindicatos de Swazilandia (SFTU) en la ciudad de Simunye, respectivamente. Tras los desórdenes públicos, los sindicatos del país han celebrado innumerables concentraciones y marchas de protesta para entregar peticiones en los ministerios, sin que se les haya negado su derecho a reunirse y asociarse. Con respecto a las reformas legislativas en curso, en particular el proyecto de ley de enmienda de relaciones laborales, el Gobierno se complace en informar que la OIT logró finalizar su revisión del proyecto de ley de enmienda y presentó su memorando de comentarios técnicos en noviembre de 2023. En el Consejo Consultivo del Trabajo prosiguen las discusiones en materia de diálogo social sobre dicho memorando. A este respecto, el Gobierno ha recurrido al apoyo financiero y técnico de la OIT, que la Oficina ha concedido. Los funcionarios del citado Consejo ya han aprobado la celebración de una reunión interna de tres días, que tendrá lugar entre el 19 y el 21 de junio de 2024. El resultado de este proceso se presentará a la Comisión de Expertos en 2025.

Por consiguiente, hacemos un llamamiento a todas las partes interesadas para que se dé a Eswatini la oportunidad de aplicar las recomendaciones formuladas por los órganos nacionales (es decir, la comisión de investigación independiente y el procedimiento de conciliación voluntaria nacional), así como las formuladas por la Comisión de Expertos, y de informar sobre los progresos realizados en 2025, tal como solicitó la Comisión de Expertos. A este respecto, el país ya ha recurrido al apoyo técnico de la OIT, que está recibiendo.

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito al representante gubernamental, Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - Le transmito a usted, a sus Vicepresidentes, y al representante del Secretario General de la Conferencia, los cordiales saludos del Gobierno y del pueblo de Eswatini. Asimismo, le felicito por su nombramiento para presidir los trabajos de esta Comisión.

Permítanme disculparme por adelantado porque me extenderé ligeramente en esta intervención inicial, pero he distribuido el tiempo reduciendo mi última intervención para poder ajustarme finalmente al tiempo total asignado a mi Gobierno.

La última vez que se pidió a mi Gobierno que proporcionara información ante la Comisión sobre el Convenio fue durante la 105.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2016. Me complace informar de que la mayoría de las recomendaciones formuladas por la Comisión se han aplicado en su totalidad, excepto una, que sigue pendiente. Todos los proyectos de ley cuya modificación se solicitó al Gobierno de Eswatini han sido debidamente enmendados para que sean conformes con el Convenio y con el Convenio núm. 98.

Las reformas legislativas realizadas incluyen los siguientes instrumentos legislativos:

- La Ley de Orden Público de 1963, que ha sido derogada y sustituida por la Ley de Orden Público núm. 12 de 2017.
- La Ley de Supresión del Terrorismo de 2008 ha sido modificada mediante la Ley de Supresión del Terrorismo (Enmienda) núm. 11 de 2017.
- La Ley de Prisiones núm. 40 de 1964 ha sido derogada y sustituida por la Ley de Servicios Penitenciarios núm. 13 de 2017. La parte XIII de la nueva ley establece el derecho del personal o empleados de los servicios penitenciarios a formar asociaciones de personal con el fin de negociar los términos y condiciones de servicio, incluidos los salarios y las horas de trabajo, así como a representar a sus miembros en cualquier procedimiento ante su empleador. Como resultado de esta enmienda, el 20 de febrero de 2022, la Asociación de Personal de los Servicios Penitenciarios de Eswatini fue debidamente registrada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e inscrita en el registro de organizaciones del mercado laboral.
- La Orden de la Administración Pública núm. 16 de 1973 ha sido derogada y sustituida por la Ley de la Función Pública núm. 5 de 2018.
- Se ha promulgado un Código de buenas prácticas para la gestión de acciones sindicales y de protesta a través del Aviso Legal núm. 202 de 2015 con el fin de proporcionar directrices, procedimientos y responsabilidades para los manifestantes, la policía, los municipios y otras partes interesadas antes, durante y después de cualquier acción colectiva o de protesta. Esto se hizo con el único objetivo de promover acciones industriales y de protesta pacíficas en el país según las recomendaciones de la Comisión.
- También se ha promulgado un Código de buenas prácticas para la gestión de reuniones y actos públicos a través del Aviso Legal núm. 201 de 2017, con el objetivo de proporcionar directrices, procedimientos y responsabilidades a los convocantes, la policía, los municipios y otras partes interesadas con respecto a las reuniones, actos, acciones de protesta y huelgas celebrados en un espacio público. Esto se hizo con el fin de garantizar que la libertad de asociación se ejerza en un entorno libre de intimidación, promover reuniones y acciones de protesta pacíficas y responsabilizar a los autores de actos de violencia durante acciones industriales, reuniones y actos públicos, en gran medida conforme a las recomendaciones de la Comisión formuladas en 2016.
- Asimismo, se ha promulgado la Ley sobre el Servicio de Policía núm. 22 de 2018, que deroga la Ley de Policía núm. 29 de 1957. La nueva Ley de Policía contiene disposiciones que favorecen el ejercicio del derecho a la libertad de asociación sin violencia contra los trabajadores, los sindicatos y los empleadores, en la medida en que tipifica como infracción disciplinaria el uso ilegal o el abuso de autoridad por parte de cualquier agente de policía, en particular la realización de una detención ilegal, innecesaria, injustificable o sin garantías. Esta disposición figura en el artículo 49 de la Ley.
- La enmienda del artículo 32 de la Ley de Relaciones Laborales para eliminar la discrecionalidad del registrador de organizaciones a la hora de inscribir sindicatos sigue su curso. Por resolución del Consejo Consultivo del Trabajo (LAB) tripartito, este proceso de enmienda se retrasó con objeto de dar cabida a una revisión exhaustiva y holística de toda la legislación. Esta decisión se basó en la constatación de que la Ley de Relaciones Laborales núm. 1 de 2000 ha sido modificada varias veces en un espacio de tiempo relativamente corto: desde 2014, esta legislación ya había sido modificada cuatro veces, algo que se

consideró bastante anómalo para una legislación que fue promulgada en el año 2000 y que, por lo tanto, solo ha tenido una vida útil de catorce años.

- Por otra parte, el LAB observó que había otras disposiciones de esta Ley que requerían ser revisadas en interés de las partes interesadas, además del artículo 32. Por lo tanto, se consideró unánimemente que, en lugar de continuar con las revisiones parciales de esta Ley, era más aconsejable llevar a cabo una revisión integral de la misma con el fin de armonizarla con la jurisprudencia más reciente en materia de derecho laboral y las tendencias en el mercado de trabajo.
- Es un placer informar a la Comisión de que el LAB finalizó el proceso de revisión integral de la Ley de Relaciones Laborales en octubre de 2022, tras lo cual, y por carta fechada el 24 de noviembre de 2022, se presentó el proyecto de ley a la OIT para recabar las observaciones de los expertos.
- Mi Gobierno se complace en informar que la OIT finalizó su examen del proyecto de ley de enmienda de la Ley de Relaciones Laborales y presentó su memorándum detallado de comentarios técnicos en noviembre de 2023 y que este memorándum fue elevado ante el LAB en su reunión celebrada los días 7 y 8 de diciembre de 2023. En el LAB se está debatiendo el memorándum de comentarios técnicos de la Oficina. A este respecto, nos es grato informarles de que la OIT sigue prestando apoyo financiero y técnico a este proceso de reforma de la ley. Como resultado, y gracias al apoyo de la OIT, los funcionarios del LAB ya han aprobado una reunión residencial de tres días que se celebrará entre el 19 y el 21 de junio de 2024. El resultado de este proceso se presentará a la Comisión de Expertos en 2025, tal y como se ha solicitado.
- Por último, y siempre en cumplimiento de las recomendaciones de esta Comisión, formuladas en 2016, el Gobierno de Eswatini también organizó y recibió calurosamente la misión de contacto directo enviada por la OIT en abril de 2017.

A lo largo del proceso legislativo de modificación y promulgación de las leyes destacadas anteriormente, los interlocutores sociales fueron consultados por el Gobierno, en gran medida de conformidad con las recomendaciones de la Comisión emitidas en 2016. Además, a través de la asistencia técnica recibida de la OIT, se celebraron varios talleres en el país en 2018 y 2019 con el objetivo de difundir los códigos de buenas prácticas para la gestión de acciones industriales y de protesta, la Ley de Orden Público y los códigos de buenas prácticas sobre reuniones. En estos talleres participaron la policía, dirigentes sindicales, empleadores, parlamentarios y municipios, entre otros.

La necesidad de reanudar estos talleres ha sido reafirmada por las recomendaciones de la comisión de investigación independiente que fue nombrado para investigar la justificación de la actuación de la policía denunciada por la CSI en relación con las acciones industriales de 2018 y 2019, como se detalla en el informe de la comisión de investigación independiente. Esta comisión, que fue designado a través del Aviso Legal núm. 183 de 2019, estuvo presidida por un magistrado principal y un grupo de expertos en derecho laboral, uno de los cuales es ahora juez del Tribunal Industrial de Eswatini.

La comisión de investigación independiente, que había sido nombrada a petición del Comité de Libertad Sindical, presentó su informe final al Gobierno el 1.º de junio de 2023 y, mediante carta fechada el 11 de junio de 2023, el informe fue transmitido y puesto en conocimiento del Comité de Libertad Sindical que, a día de hoy, aún debe examinarlo.

En su informe, la comisión de investigación independiente llegó a la conclusión de que los organizadores de concentraciones y protestas públicas no cumplen las disposiciones de los

instrumentos jurídicos vigentes en materia de concentraciones y acciones sindicales, y puso de relieve las lagunas en su cumplimiento. Basándose en estas conclusiones, la comisión de investigación independiente procedió a recomendar la formación de todos los agentes implicados en la organización de concentraciones públicas, entre ellos la policía, los dirigentes sindicales y los miembros del servicio de orden.

En su voluminoso y bien redactado informe, la comisión de investigación independiente extrajo y formuló 11 sólidas recomendaciones para garantizar que la libertad sindical pueda ejercerse en un clima libre de intimidación y sin violencia contra los trabajadores, los sindicatos y los empresarios. Estas recomendaciones deben tenerse en cuenta e incluirse en el plan de aplicación que el Gobierno y el TUCOSWA ya han comenzado a elaborar con la asistencia técnica de la OIT.

El Gobierno ya había recurrido y está recibiendo actualmente asistencia técnica de la OIT para aplicar los resultados del informe de conciliación voluntaria nacional que tanto el Gobierno como el TUCOSWA acordaron emprender en 2022 y que finalizó en septiembre de 2023 en un esfuerzo por resolver una serie de quejas que habían sido denunciadas por el TUCOSWA al Comité de Libertad Sindical. Como se desprende de la carta de presentación del informe de conciliación voluntaria nacional de 25 de septiembre de 2023, junto con la carta de seguimiento remitida por el Gobierno el 25 de enero de 2024, el Gobierno solicitó a la OIT asistencia técnica para elaborar un plan de aplicación con plazos concretos a fin de garantizar la implementación efectiva de los resultados obtenidos en el proceso de conciliación voluntaria nacional.

Esta solicitud se hizo de conformidad con el párrafo 10 (en la página 31) del informe de conciliación voluntaria nacional, en el que el Gobierno y el TUCOSWA acordaron que el plan de aplicación debería contar con una estructura de seguimiento y evaluación. La OIT aceptó de buen grado proporcionar el apoyo técnico solicitado al Gobierno con miras a dar seguimiento a los informes de los órganos nacionales y a las observaciones de la Comisión de Expertos adoptadas al examinar los informes del artículo 22 del país en noviembre-diciembre de 2023.

De hecho, en los acuerdos y compromisos verbales alcanzados entre el Gobierno y la OIT, la razón para retrasar la misión técnica hasta febrero de 2024 fue de índole estratégica: permitir que la misión combinara su asistencia técnica abordando no solo las recomendaciones de los informes de la comisión de investigación independiente y del informe de conciliación voluntaria, sino también las observaciones de la Comisión de Expertos tras examinar los informes del artículo 22 del país sobre los Convenios núms. 87 y 98, respectivamente.

Por consiguiente, una primera misión técnica visitó el Reino de Eswatini del 22 al 23 de febrero de 2024. El 2 de mayo de 2024 se presentó al Gobierno y al TUCOSWA un informe preparado por la misión técnica, junto con una tabla de recomendaciones. Como se desprende del informe de la misión técnica, esta se reunió con las partes de las reclamaciones y con varias otras instituciones y partes interesadas, tanto del Gobierno como de los agentes sociales, que participarían en el plan de aplicación. La misión también se reunió con el coordinador residente de las Naciones Unidas para analizar el contexto del país y el apoyo coordinado que se proporcionaría al Gobierno de Eswatini en cuestiones de interés común. Por último, la misión se reunió conmigo para informarme de sus conclusiones. En el informe de la misión se adjunta un cuadro recapitulativo de las cuestiones pendientes, junto con observaciones y detalles sobre el calendario del examen que llevarán a cabo los órganos de control de la OIT, y se invita a las partes a comprometerse a elaborar un plan de seguimiento sujeto a plazos. Este documento serviría también de hoja de ruta para resolver las cuestiones pendientes sobre las reclamaciones presentadas ante el Comité de Libertad Sindical.

En su informe, la misión se muestra convencida de que la hoja de ruta para el seguimiento de los informes de los órganos nacionales creados en relación con las quejas denunciadas será beneficiosa para que el Gobierno y las partes interesadas hagan suyas las reformas políticas y reglamentarias. La misión opina asimismo que el seguimiento de los progresos relativos al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo ratificadas permitirá a todas las partes interesadas comprender mejor la interrelación de estas reformas con las observaciones formuladas por los mecanismos de control de la OIT, con el apoyo de la asistencia técnica de la Oficina, en pos de un diálogo social pacífico y duradero, de conformidad con los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva universalmente reconocidos. Habida cuenta de la magnitud de las tareas y los temas que incumbirán al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para garantizar un seguimiento adecuado de la hoja de ruta y el informe a los órganos de control de la OIT, la misión recomienda que el Ministerio cree un equipo de seguimiento específico, con este fin, ya que se beneficiaría de los refuerzos que aportarían otras instituciones pertinentes para llevar a cabo su misión con éxito.

Al recibir el informe de la misión el 2 de mayo de 2024, las partes ya estaban trabajando en la organización de una reunión en la que revisarían conjuntamente el informe de la misión, comprobando en particular cualquier recomendación o resultado que faltara en los informes de los órganos nacionales, así como rellenando las dos últimas columnas del proyecto de plan de aplicación en cuanto a fijación de plazos y resultados previstos, según corresponda. Otros compromisos urgentes de ambas partes no permitieron al Gobierno y al TUCOSWA disponer del tiempo necesario para debatir el primer informe de la misión técnica antes de partir hacia esta Conferencia. Por otra parte, se hicieron serios intentos y después de considerar todas las fechas en mayo, ambas partes reconocieron mutuamente que es imposible encontrar tiempo antes de acudir a la Conferencia Internacional del Trabajo. Evidentemente, se estudiarán otras fechas inmediatamente después de concluida la Conferencia.

Baste subrayar que se trata de la primera actividad de la misión técnica, que las partes entendieron que iría seguida de una segunda misión técnica encargada de finalizar y validar el plan de aplicación.

Sigue siendo importante recordar que ambos procesos nacionales fueron impulsados al más alto nivel por el Gobierno, como demuestra el hecho de que la comisión de investigación independiente estuviera presidido por un magistrado principal, y contara con un grupo de experimentados profesionales de las relaciones laborales, uno de los cuales es ahora juez del Tribunal Laboral. El Gobierno se toma muy en serio las conclusiones de la comisión de investigación independiente y se compromete a aplicarlas plenamente. Por otra parte, el proceso de conciliación voluntaria nacional estuvo presidido por el Juez Presidente del Tribunal de Apelación de Relaciones Laborales, quien fue seleccionado de común acuerdo por ambas partes; junto a él se encontraban dos altos comisarios de la CMAC, una institución independiente de resolución de conflictos laborales en Eswatini, establecida por la Ley de Relaciones Laborales núm. 1 de 2000. El Gobierno prestó total apoyo financiero al proceso y sufragó todos los gastos incluidos los de los miembros del proceso de conciliación voluntaria nacional, compuesto por siete funcionarios o representantes de cada parte.

En las dos reuniones anuales anteriores de los Ministros de Trabajo y Empleo e Interlocutores Sociales de la Comunidad para el Desarrollo de África Meridional (SADC), también conocida como la SADC-ELS, que se celebra bajo los auspicios de la SADC, esa estructura de integración regional cuenta con un sólido orden del día en el que debatimos incluso la situación de la aplicación de las normas internacionales del trabajo entre los países miembros de la SADC. Mi Gobierno ha dejado constancia de que ha demostrado el más alto nivel de apertura para colaborar con nuestros interlocutores sociales, incluso a nivel regional,

al cursar una invitación al Consejo de Coordinación Sindical de África Austral (SATUCC) en dos ocasiones consecutivas, con el fin de colaborar en las cuestiones que figuraban en el informe del SATUCC presentado a la reunión para que se tomara nota de él, y también solicitamos a la OIT que ayudara a coordinar la celebración de dicha reunión.

Como observó la misión técnica de la OIT, las relaciones entre el Gobierno y nuestros agentes sociales gozan de muy buena salud. Los enormes logros obtenidos en el proceso de conciliación voluntaria facultativa son prueba de una colaboración social satisfactoria. Ya hemos recurrido a la asistencia técnica de la OIT y ya la estamos recibiendo, por lo que se nos debería permitir resolver cualquier cuestión emergente a nivel nacional como parte del plan de acción que se está elaborando para aplicar los resultados de los órganos nacionales, junto con las observaciones de la Comisión de Expertos.

En cuanto a las cuestiones relacionadas con las libertades civiles y los derechos sindicales y el asunto del presunto acoso en el sector de la educación en el que está implicado el presidente de la SNAT, debo apresurarme a declarar que temo entrar en el fondo de estos asuntos, especialmente el asunto disciplinario del presidente de la SNAT y el asunto del Sr. Sticks Nkambule, porque ambos siguen pendientes de juicio. El Sr. Mbongwa Dlamini ha impugnado su despido por parte de la Comisión de Servicios Docentes (TSC), que se produjo en agosto del año pasado. Por otra parte, el empleador ha incoado un procedimiento disciplinario contra él basado en acusaciones de absentismo constante no autorizado. El resultado de este proceso disciplinario sigue siendo objeto de impugnación por las partes en los tribunales y se nos ha informado de que la fecha fijada para argumentar la solicitud de revisión que ha sido presentada por la TSC es el 26 de junio de este año, dentro de diez días, en el Tribunal Superior de Eswatini.

Lo mismo se aplica al asunto del Sr. Sticks Nkambule, que fue acusado de oficio por desacato a una orden judicial dictada por el Tribunal de Apelación de Relaciones Laborales el 9 de diciembre de 2022 en el asunto núm. 398 de 2022, por la que se declaraba que una huelga que había convocado con su sindicato para los días 13 y 14 de diciembre de 2022 carecía de procedimiento y, por tanto, era ilegal. Violaron esta orden judicial al continuar con la huelga ilegal a pesar de la existencia de una orden judicial válida, y el Gobierno inició un procedimiento por desacato contra el Sr. Nkambule y el sindicato. Este asunto no ha finalizado y sigue pendiente en los tribunales. El Sr. Nkambule está representado legalmente por un abogado competente admitido en el procedimiento judicial. El Gobierno desconoce las razones por las que el Sr. Nkambule se encuentra ahora en la clandestinidad.

Para nosotros, nuestro sistema jurídico no permite que otros foros juzguen o comenten los méritos o deméritos de un asunto que aún está pendiente de juicio en virtud del principio de *sub judice*, so pena de incurrir en desacato al tribunal. Sin embargo, basta con mencionar que nuestros interlocutores sociales aún no han señalado oficialmente a la atención del Gobierno que estas dos cuestiones en particular requieran nuestro compromiso y resolución, supongo que simplemente por la misma razón por la que estos asuntos aún están pendientes en los tribunales.

Para concluir, permítanme señalar que el debate sobre Eswatini en el seno de esta Comisión es bastante prematuro a la luz de la gran labor realizada por el Gobierno desde 2016 y que sigue haciendo incluso en este momento, en consulta con los interlocutores sociales, con el objetivo de mejorar la aplicación del Convenio.

Miembros trabajadores - Esta es la decimosexta vez que la Comisión examina la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Eswatini. Nuestro último examen fue en 2016. Desde entonces, el entorno para el ejercicio de los derechos sindicales en el país se

ha deteriorado gravemente. En los últimos tres años, en particular, el Gobierno ha aumentado aún más su represión contra los trabajadores y ha suprimido las libertades democráticas y las libertades civiles. El grupo de los trabajadores expresa su profunda preocupación por la prevalencia de la violencia antisindical y la represión estatal en Eswatini, donde se persigue y asesina a dirigentes sindicales y activistas de derechos humanos.

El grupo de los trabajadores lamenta la muerte del Sr. Thulani Maseko, abogado defensor de los derechos humanos y sindicales. De 2012 a 2015, el Sr. Thulani Maseko había defendido los derechos del TUCOSWA después de que el Gobierno lo diera de baja en el registro. Posteriormente, prestó asesoramiento jurídico al movimiento sindical de Eswatini. También presidió el Foro multipartito, que representaba a los grupos progresistas que trabajaban por la democracia en Eswatini tras la prohibición de los partidos políticos. El Sr. Thulani fue asesinado a tiros delante de su familia el 21 de enero de 2023 en su domicilio de Manzini. Recordamos que en 2015 y 2016, la Comisión había debatido el injusto encarcelamiento del Sr. Thulani Maseko, que fue condenado a dos años de prisión en marzo de 2014 por haber criticado al poder judicial mientras actuaba para el TUCOSWA en los tribunales. En 2009, ya fue acusado de sedición por el discurso que pronunció el 1.º de Mayo. A pesar de las amenazas y la persecución de las autoridades, continuó luchando a favor de la democracia y los derechos de los trabajadores a través del diálogo. El brutal asesinato fue ampliamente condenado por la comunidad internacional. Pese a los llamamientos efectuados, entre otros, por los gobiernos de la SADC para que se investigue su muerte, hasta la fecha no se ha producido ninguna detención. La familia del Sr. Thulani está bajo vigilancia. Todo parece indicar que la muerte fue orquestada por los instigadores para tener un efecto amedrentador sobre los derechos humanos y laborales. Si a ello unimos la actual represión de los sindicatos, sentimos una honda preocupación por que se esté instaurando un ambiente de miedo. Pedimos al Gobierno de Eswatini que tome medidas inmediatas para investigar, procesar y condenar a los autores e instigadores de este crimen. Debe hacerse justicia por la memoria del Sr. Thulani Maseko y por su familia.

El clima existente en Eswatini para el ejercicio de los derechos laborales y sindicales es peligroso. La persecución, las amenazas y las agresiones físicas a los sindicalistas son prácticas habituales, que no les dejan otra opción más que huir del país. El Sr. Sticks Nkambule, secretario general del Sindicato de Trabajadores del Transporte, las Comunicaciones y Afines de Swazilandia (SWATCAWU), se vio obligado a exiliarse tras ser víctima de un intento de asesinato el 28 de diciembre de 2022. Al día siguiente, la policía armada asaltó su pueblo y acosó a su familia. Su delito fue convocar una ausencia del trabajo para exigir mejores condiciones laborales. El Gobierno no se detuvo ahí: el 11 de enero de 2023, la policía publicó su nombre como persona buscada por presunta conducta delictiva. Ahora se enfrenta a una acusación infundada de desacato, mientras que el personal del sindicato al que pertenece está bajo la vigilancia constante de la policía, que asalta regularmente sus oficinas.

En enero de 2023, el Sr. Mbongwa Dlamini, presidente de la SNAT, también se vio obligado a exiliarse tras recibir amenazas de muerte. Desde su elección como presidente del sindicato, ha sido perseguido por las autoridades. En abril de 2022, su domicilio fue atacado por las fuerzas de seguridad con balas reales. Tras la convocatoria de huelga de su sindicato, las autoridades lo acosaron con acusaciones de mala conducta, que desembocaron en decisiones de suspensión de sueldo y traslado. A pesar de la decisión emitida por el Tribunal Laboral en mayo de 2023, las autoridades siguen sin pagarle y han recurrido la decisión judicial. Ahora ha sido despedido de sus funciones por su empleador público, la TSC.

En la actualidad, la TSC amenaza al secretario general de la SNAT, Sr. Lot Mduduzi Vilakati, por defender al presidente y a los miembros de la SNAT. Además, en 2023, el Gobierno dejó

de recaudar y enviar las cuotas sindicales de los miembros de la SNAT y se negó a aplicar un sistema de pago a los nuevos miembros de la SNAT, en un intento de reducir el número de miembros del sindicato por debajo del umbral requerido, a fin de poder darlo de baja.

Las libertades civiles en Eswatini han sido drásticamente recortadas por las autoridades y se impide a los trabajadores ejercer su derecho de reunión pacífica, una libertad fundamental. Las reuniones sindicales y las acciones de protesta fueron prohibidas por el Gobierno en octubre de 2021. A pesar de una sentencia judicial que ordenó su levantamiento en 2022, el Gobierno de Eswatini sigue prohibiendo y reprimiendo implacablemente las concentraciones y protestas. En julio de 2023, el Gobierno habría flexibilizado la prohibición y permitido a los ayuntamientos conceder permisos para concentraciones que no superaran las diez personas. Esta limitación excesiva constituye una clara violación del derecho de los sindicatos a organizar sus actividades, protegido por el artículo 3 del Convenio. Recordamos que, en virtud de la Ley de Orden Público de 2017, se permiten reuniones de no más de 50 personas sin necesidad de aviso previo, un número que ya es de por sí muy bajo. Esta nueva limitación prácticamente elimina la capacidad de los sindicatos para organizar reuniones. La situación es similar a un estado de excepción no declarado.

Además, las fuerzas de seguridad desplegadas por todo el país utilizan la fuerza bruta contra ciudadanos y trabajadores. Según los informes, más de 80 personas han perdido la vida a causa de la represión policial de las protestas que exigían democracia y aumentos salariales. En sus observaciones de 2024, la Comisión de Expertos recordó que los derechos de las organizaciones de trabajadores solo pueden desarrollarse en un clima libre de violencia, amenazas y presiones, y que corresponde al Gobierno garantizar que estos derechos puedan ejercerse con normalidad. Nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos e instamos al Gobierno de Eswatini a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar en la legislación y en la práctica que los sindicatos disfruten plenamente del derecho a celebrar reuniones públicas consagrado en el Convenio y, por consiguiente, a que derogue cualquier texto cuya aplicación limite de forma considerable las posibilidades de los sindicatos de celebrar reuniones públicas a gran escala para defender y promover los derechos e intereses de sus miembros.

Asimismo, tomamos nota con profunda preocupación del generalizado clima antisindical fomentado por las autoridades de Eswatini y su impacto sofocante en la capacidad de los sindicatos para funcionar libremente y llevar a cabo sus actividades. En noviembre de 2022, las fuerzas de seguridad armadas interrumpieron un taller del TUCOSWA y confiscaron los teléfonos móviles y los ordenadores portátiles de los participantes. El sindicato de docentes SNAT sigue siendo víctima de una campaña de desprestigio sindical, ya que el Estado lo ataca mediante sanciones disciplinarias contra dirigentes, miembros y trabajadores del sindicato, vigilancia policial y difamación de los miembros de la SNAT en los medios de comunicación.

Los miembros trabajadores denunciaremos enérgicamente la represión estatal y la escalada de violencia física y amenazas contra los trabajadores y sus representantes, así como el recorte de las libertades democráticas en el país. Nos preocupa sobremanera que el clima de miedo y violencia mantenido por las autoridades tenga como objetivo impedir que los trabajadores y sindicalistas ejerzan sus derechos. El Gobierno de Eswatini debe poner fin a las continuas intimidaciones, ejecuciones extrajudiciales, amenazas de detención, redadas y brutales palizas a trabajadores y sindicalistas sin que medie provocación alguna. Reiteramos que el llamamiento de los trabajadores y los sindicatos en favor de la democracia está en consonancia con las expectativas legítimas de las obligaciones del Gobierno en virtud del Convenio. Instamos al Gobierno a entablar un diálogo constructivo con los sindicatos para abordar los problemas acuciantes a los que se enfrenta el país.

Miembros empleadores - Este caso trata de la aplicación en la ley y en la práctica del Convenio fundamental núm. 87 por Eswatini, que el Gobierno ratificó en 1978. Es un asunto sometido a la Comisión desde hace mucho tiempo, en el que la Comisión de Expertos ha formulado observaciones en 25 ocasiones desde 1990 y que se debatió en la Comisión 15 veces desde 1996, siendo el último examen en 2016.

Agradecemos al Gobierno la información escrita y verbal presentada, de la que hemos tomado nota. La Comisión de Expertos ha efectuado varias observaciones sobre este caso, a las que me referiré a continuación.

La primera versa sobre las libertades civiles y los derechos sindicales, especialmente la supuesta represión antisindical que implica graves denuncias de persecución y asesinatos de sindicalistas y de violencia excesiva contra los huelguistas que aumentaron en 2022 y 2023, y que se afirma que más de 80 personas perdieron la vida a causa de la represión policial de las protestas que exigían democracia y aumentos salariales. A este respecto, la Comisión de Expertos solicitó al Gobierno que proporcione copias de las decisiones judiciales contra los trabajadores del transporte público que fueron acusados de agresión durante las protestas, así como información sobre el resultado de las investigaciones policiales relativas a la presunta violencia ejercida por las fuerzas de seguridad durante las protestas.

La segunda se refiere al acoso en el sector de la educación, ámbito donde la Comisión de Expertos tomó nota con profunda preocupación de las graves denuncias de violaciones de los derechos sindicales en el sector de la educación, en particular contra la SNAT, incluido su presidente, Sr. Mbongwa Dlamini, que supuestamente sufrió acoso mediante el despido del trabajo, así como amenazas contra su vida. Las denuncias incluyen alegaciones sobre una acción concertada del Gobierno para socavar y posiblemente anular el registro de la SNAT.

La tercera hace referencia a la prohibición por orden administrativa de las concentraciones sindicales. Las denuncias se centran en que la orden administrativa del Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano de octubre de 2021 suspendió de hecho las leyes que regulan las concentraciones al limitar el número de personas que pueden manifestarse o marchar juntas para hacer peticiones en zonas urbanas y ciudades. Aunque el Gobierno revocó la orden administrativa aumentando el límite de concentraciones a diez personas, este número seguía siendo inferior a las 50 personas permitidas en virtud de la Ley de Orden Público de 2017.

El cuarto ámbito de observaciones guarda relación con la violencia policial ejercida contra acciones industriales. La Comisión de Expertos tomó nota de las conclusiones de la comisión de investigación independiente sobre las denuncias de violencia policial contra acciones industriales pacíficas presentadas en septiembre de 2018 y septiembre de 2019. La comisión de investigación independiente había formulado recomendaciones que incluían lo siguiente: i) formación de los agentes de policía de rango inferior, de los dirigentes sindicales y de miembros del servicio de orden, y del público en general sobre los derechos sindicales y la gestión de las acciones sindicales; ii) tanto la policía como los dirigentes sindicales deberían comprometerse a respetar la ley durante las acciones sindicales y desarrollar una cultura de cooperación; iii) debería considerarse la grabación en vídeo de las acciones sindicales con fines de revisión, y iv) un supervisor independiente (persona u organización) debería participar en la preparación y durante la acción sindical.

A partir de la información escrita y verbal del Gobierno, los miembros empleadores toman nota de los diversos avances alentadores en este caso:

En primer lugar, el Gobierno y el TUCOSWA habían acordado durante 2023 someterse a un proceso de conciliación voluntaria nacional para abordar las diversas quejas presentadas

al Comité de Libertad Sindical, que también constituyeron la base de algunas de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la represión antisindical.

En segundo lugar, el Gobierno solicitó y está recibiendo asistencia técnica de la OIT para atender las diversas preocupaciones y observaciones. Tanto el informe del proceso de conciliación voluntaria nacional como el informe de la comisión de investigación independiente se tendrán en cuenta para elaborar un plan de aplicación con plazos concretos, con la asistencia técnica de la OIT.

En tercer lugar, la misión técnica de la OIT visitó el país en febrero y entregó su informe a las partes el 2 de mayo de este año, con un proyecto de plan de acción.

Los miembros empleadores elogian tanto al Gobierno como a la federación sindical por su demostrada cooperación a nivel nacional y animan al Gobierno a continuar el diálogo social con los interlocutores sociales para resolver las preocupaciones pendientes.

Cuando los derechos sindicales, incluido el derecho a reunirse en gran número para proteger o promover los intereses profesionales de sus miembros, se vean indebidamente limitados por la acción administrativa, los empleadores instan al Gobierno a suprimir dicha acción administrativa o a adoptar las medidas apropiadas para proteger tales derechos.

Con respecto a los códigos de buenas prácticas y la legislación sobre protestas y acciones sindicales, que tienen como objetivo garantizar una gestión adecuada de estas acciones y evitar enfrentamientos y violencia entre manifestantes y miembros de las fuerzas del orden, alentamos al Gobierno a que, en colaboración con los interlocutores sociales, los difunda como parte de su estrategia de desarrollo de capacidades para todas las partes interesadas pertinentes. También exhortamos al Gobierno a que acelere las investigaciones policiales en curso sobre la violencia y las muertes ocurridas entre 2021 y 2023, y a que proporcione toda la información pendiente a la Comisión de Expertos, tal y como se solicitó en 2025. Por último, instamos al Gobierno a continuar con la asistencia técnica de la OIT que permita finalizar todos los asuntos pendientes.

Miembro trabajador, Eswatini - En nombre de los trabajadores de Eswatini, estoy de acuerdo con la declaración inicial de nuestro portavoz. Después de haber sufrido una serie de ataques continuos desde 2018, nuestra federación presentó una queja ante el Comité de Libertad Sindical el 22 de marzo de 2022, registrada como caso núm. 3425. El Comité recomendó a las partes que emprendieran un proceso de conciliación voluntaria nacional.

El TUCOSWA reafirma su creencia en el diálogo como único medio para resolver cualquier problema relacionado con el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, tal y como se establece en diversos convenios de la OIT. El Congreso Sindical nunca dudó en aprovechar la oportunidad para entablar un proceso de mediación voluntaria, tal y como presentó como opción el Comité de Libertad Sindical. Sin embargo, el proceso de conciliación voluntaria nacional no fue un camino de rosas y estuvo a punto de fracasar, ya que Eswatini Water Services, una empresa estatal, se negó a liberar al vicepresidente de la federación, Sr. Nicholus Nkomondze, para que asistiera a las reuniones de conciliación voluntaria, a pesar de que su nombre figuraba en un aviso legal como parte de los representantes de la federación. Hasta la fecha, se le ha denegado la autorización para asistir a cualquier actividad de la federación, ya que su empleador alega no reconocer a la federación. La mediación concluyó en julio de 2023. No se halló solución a quejas muy fundamentales que amenazan la existencia misma de los sindicatos y los derechos garantizados por el Convenio. Se trata de las siguientes cuestiones:

Sigue en vigor la instrucción administrativa dictada por el Ministro de Vivienda y Desarrollo Urbano el 21 de octubre de 2021 por la que se prohibía a los ayuntamientos expedir certificados

de conformidad. En aplicación de dicha orden solo se permitía la reunión de tres personas en un lugar público. Durante el proceso de mediación, el Ministro, en un comunicado de prensa, alegó que estaba relajando las instrucciones al comunicar que los ayuntamientos ahora solo pueden permitir la reunión de diez personas. El 2 de noviembre de 2023, la federación participó en una concentración organizada por su afiliado, el Sindicato Democrático de Personal de Enfermería de Swazilandia, para entregar una petición sobre la grave escasez de medicamentos en los hospitales. El sindicato había cumplido todos los requisitos de la Ley de Orden Público y, según esta, la concentración era legal. Sin embargo, la policía dispersó violentamente la concentración aduciendo que los congregados superaban la decena prescrita por el Ministro, y muchos trabajadores resultaron heridos y fueron hospitalizados.

La Sra. Maureen Nkambule, entonces secretaria general del Sindicato de Trabajadores de Mantenimiento del Suministro Eléctrico y Afines de Swazilandia (SESMAWU), un sindicato del sector de la energía organizado en una empresa estatal, fue despedida por presuntamente permitir que los medios de comunicación la entrevistaran sobre asuntos relacionados con las actividades del sindicato.

Los casos de cargos sindicales que llevaban mucho tiempo abandonados por los fiscales del Estado se reactivaron en respuesta a nuestra petición de mediación solicitando que se anularan por tratarse de casos de victimización. El Sr. Mcolisi Ngcampalala, secretario adjunto de la SNAT, fue aislado de un grupo de personas en la ciudad de Manzini cuando se dirigía a una reunión sindical, detenido y acusado de cruzar la calle imprudentemente.

El Sr. Kwazi Simelane, presidente del Foro de Jóvenes Trabajadores de la Federación, fue duramente agredido por la policía en Manzini por llevar la gorra de la federación, y posteriormente fue acusado de cantar una canción incitadora. Estos casos nunca fueron enjuiciados durante más de dos años, hasta que se reavivaron cuando fueron planteados en el transcurso de la mediación. A día de hoy, los funcionarios del sindicato han sido procesados sin que se hayan resuelto sus casos.

El presidente de la SNAT, Sr. Mbongwa Dlamini, empleado del Gobierno, sigue despedido a pesar de las sentencias judiciales que declaran su despido nulo y sin efecto.

Funcionarios del Sindicato Amalgamado de Swazilandia (ATUSWA) fueron agredidos por miembros de otro sindicato favorecido por el empleador mientras reclutaban trabajadores. La policía, en lugar de detener a los autores de los actos violentos, arrestó a los funcionarios del ATUSWA, que se sometieron a una defensa prolongada y muy costosa, y fueron absueltos por los tribunales en abril de 2023. A pesar de ello, los autores de los actos violentos nunca fueron detenidos por su actividad delictiva.

Más de 400 trabajadores despedidos por una multinacional de la madera y la celulosa no cobraron el finiquito de acuerdo con el convenio colectivo vigente, a pesar de las numerosas resoluciones de la Comisión Especial del Parlamento, que concluyó que habían recibido un trato injusto. Se creó otra comisión parlamentaria que terminó su trabajo en agosto de 2023, pero el Parlamento se disolvió en septiembre sin haber aprobado el informe.

La Sra. Xolile Mnisi Sacolo, presidenta de la sección de Limkokwing del Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones Superiores (NAWUSHI), fue despedida injustamente sin audiencia después de que se dirigiera al Tribunal Laboral para que interviniera en una acción disciplinaria predeterminada dirigida claramente contra ella como responsable sindical, alegando que estaba causando un retraso en la audiencia, a pesar de su derecho constitucional a dirigirse al tribunal para obtener reparación en tales asuntos. La conducta de despedir a funcionarios sindicales sin darles la oportunidad de ser oídos se ha convertido en algo habitual,

ya que incluso en el caso del presidente de la SNAT, Sr. Mbongwa Dlamini, ocurrió lo mismo: fue despedido sin que mediara audición alguna.

Todos ellos fueron objeto de negociación y siguen sin resolverse en la mediación, por lo que no se han puesto en marcha procesos ni siquiera para su resolución en un futuro próximo. Cualquier afirmación que pretenda insinuar que existen procesos internos para su resolución sería información falsa.

Mientras tanto, el secretario general del SWATCAWU, Sr. Sticks Nkambule, vive ahora exiliado en los países vecinos tras la emisión de una orden de detención contra él. Se le perseguía individualmente por una decisión colectiva de su sindicato que había sancionado una acción sindical en defensa de los derechos e intereses profesionales de sus miembros.

Es importante afirmar en este punto que nunca hubo una reunión convocada por la federación o sus afiliados que no cumpliera la ley. La brutalidad policial contra los trabajadores del sector público empleada en octubre de 2022 se produjo a pesar de que portaban un certificado de conformidad expedido por el Consejo Municipal de Mbabane. Esto ocurrió antes de la prohibición que tuvo lugar ese mismo mes. Los trabajadores fueron maltratados mientras se encontraban en el interior de autobuses a los que se lanzaron botes de humo lacrimógeno y se les golpeó y disparó con balas de goma. En ningún momento quemaron neumáticos, bloquearon las carreteras ni participaron en ningún acto violento o alborotador, ya que fueron emboscados por la policía antes de aparecerse y brutalmente tratados.

El espacio para el funcionamiento de los sindicatos independientes y el ejercicio de sus derechos en Eswatini se ve generalmente enturbiado por el miedo a las represalias. Los numerosos incidentes, que he mencionado anteriormente, y los señalados por nuestro portavoz, dejan claro a la Comisión que nuestro Gobierno viola el Convenio.

Miembro empleador, Eswatini - Al tomar la palabra lo hago en nombre de Business Eswatini, que es un órgano representativo del sector privado de los empleadores del país. Junto con sus trabajadores afiliados al TUCOSWA, Business Eswatini es responsable de más del 90 por ciento de la contribución del sector privado al producto interior bruto nacional. El Gobierno y el TUCOSWA han sido, y siguen siendo, interlocutores sociales viables e indispensables con los que Business Eswatini ha alcanzado logros increíbles.

No hace mucho, el TUCOSWA y Business Eswatini convocaron una cumbre bipartita sobre el empleo, que marcó un hito, para analizar cómo podemos aprovechar nuestra asociación con vistas a ampliar la huella de las empresas en el país y crear los puestos de trabajo que nuestra gente necesita desesperadamente. En la misma reunión se señalaron los retos que obstaculizan el progreso y se elaboró un informe formal que luego se presentó al Gobierno para su examen. En el mismo informe se pedía de forma expresa un diálogo tripartito pleno que permitiera avanzar en las resoluciones del diálogo bipartito entre los interlocutores sociales y el sector privado. Sin embargo, a la espera de la respuesta del Gobierno a la petición, Business Eswatini procedió a convocar hace unas semanas un fructífero compromiso entre las empresas y el Gobierno cuyo objetivo era también dirimir las cuestiones que dificultan la atracción de inversiones y la creación de empleo. Destaco estos logros para demostrar a esta Comisión que el tripartismo en Eswatini sigue vivo y goza de buena salud, y que existe un espacio propicio para el diálogo abierto y el compromiso constructivo.

Una historia solo tiene dos caras, precisamente porque la tercera siempre se pasa por alto. Y agradezco el privilegio de ser hoy la tercera voz que da testimonio de estas cuestiones. No obstante, permítanme decir por adelantado que, en nombre de la comunidad empresarial de Eswatini, solicitamos respetuosamente que esta Comisión tenga en cuenta los progresos

sustanciales realizados por nuestro Gobierno y los interlocutores sociales en la defensa de los principios del Convenio. En este sentido, deseamos subrayar los siguientes puntos para que los tengan especialmente en cuenta:

- 1) El contexto de los eventos de 2021 y 2022: las cuestiones que constituyen el núcleo de las quejas de hoy surgen principalmente de los hechos ocurridos en 2021 y 2022, un periodo marcado por una agitación social sin precedentes y la pandemia de COVID-19. Estos hechos se conjuraron creando desafíos inéditos para todos los agentes sociales de Eswatini, cuyos efectos nocivos siguen afectándonos hoy en día como comunidad empresarial.
- 2) Durante los disturbios sociales, cuya magnitud no tuvo parangón en la larga y pacífica historia del reino, muchos negocios sufrieron pérdidas incalculables debido a incendios provocados, saqueos y otras incidencias, que costaron a los empleadores millones de dólares de lo Estados Unidos en tareas de reconstrucción.
- 3) Esta situación se vio agravada por la prolongada pandemia, durante la cual los empleadores siguieron pagando los salarios a pesar de los cierres de empresas y negocios. Durante el mismo periodo, el sector privado financió la logística de vacunación para los empleados del sector privado y el resultado fue que se salvaron muchas vidas, ya que los trabajadores obtuvieron la protección que necesitaban urgentemente.
- 4) Medidas paliativas: tanto al Gobierno como a los interlocutores sociales les había costado un esfuerzo considerable lograr avances significativos. Sin embargo, en respuesta a estas crisis, el Gobierno se volcó en apoyar a las empresas y trabajadores afectados a través de diversos procesos de intervención, ya que finalmente se adoptaron medidas para restablecer la ley y el orden.
- 5) Diálogo mencionado anteriormente: Business Eswatini y el TUCOSWA o, alternativamente, las federaciones de trabajadores y empleadores, convocaron de forma conjunta el diálogo bipartito inaugural sobre el empleo, que, en nuestra opinión, ha contribuido en gran medida al restablecimiento de la armonía laboral, al menos en el ámbito de la empresa. La OIT presenció sobre el terreno este concepto pionero del que ambas federaciones siguen estando muy orgullosas.
- 6) Compromiso con el diálogo constructivo: tanto el Gobierno como los interlocutores sociales han mostrado un firme compromiso con el diálogo constructivo para resolver los problemas participando en la conciliación voluntaria inaugural. A través de este proceso, los interlocutores sociales han podido resolver una serie de cuestiones, entre ellas la consulta a los empleadores sobre cómo aplicar las recomendaciones. Business Eswatini reconoce que hay cuestiones pendientes que no se resolvieron completamente en este proceso debido a las limitaciones de tiempo y otras circunstancias o interrupciones imprevistas, pero creemos sinceramente que, visto el compromiso mostrado por ambas partes hasta la fecha, disponer de más tiempo para entablar compromisos y dialogar con toda seguridad arrojará resultados positivos.
- 7) Reformas jurídicas: sería una flagrante negligencia por parte de Business Eswatini poner en duda el compromiso del Gobierno con las reformas jurídicas, en colaboración con los interlocutores sociales. Hemos asistido a la aplicación de las prioridades de trabajo decente para Eswatini, acordadas en foros tripartitos. Entre ellas se incluye legislación importante, como el proyecto de ley de enmienda sobre las relaciones laborales de 2022, el proyecto de ley sobre el empleo de 2023, la política de seguridad y salud en el trabajo de 2023 y otras reformas en curso, todas las cuales llevan la impronta de la participación activa de todos los interlocutores sociales.

- 8) Utilización de la asistencia técnica de la OIT: como ha dicho el Ministro, el Gobierno ha recurrido a la asistencia técnica de la OIT y está haciendo esfuerzos creíbles para abordar las cuestiones identificadas por la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical, con una hoja de ruta clara y un plan de aplicación en marcha.

Por todo ello, concluyo, creemos sin atisbo de duda que los esfuerzos que se están realizando, y en particular el compromiso demostrado por todas las partes interesadas de Eswatini, merecen reconocimiento y apoyo. Partiendo de esta base, yo, en nombre de Business Eswatini, propongo que se permita que los progresos continúen sin interrupción, pero esta vez de forma acelerada, sin la presión adicional del examen internacional, cuyas ramificaciones periféricas podrían tener consecuencias imprevistas para el desarrollo económico y las relaciones comerciales exteriores del país.

Interpretación del portugués: **Miembro gubernamental, Angola** - El Gobierno de la República de Angola, en nombre de todos los **Estados miembros de la Comunidad de Desarrollo de África Austral (SADC)**, y en su calidad de presidente del sector del empleo y las relaciones laborales de la SADC, toma nota de las cuestiones señaladas a la atención de la Comisión en relación con la aplicación por el Reino de Eswatini del Convenio núm. 87.

Como bien sabe la Comisión, la SADC cuenta con una estructura tripartita muy dinámica y sólida en el marco de la cual los gobiernos y los interlocutores sociales deliberan sobre una serie de cuestiones relacionadas con el empleo y las relaciones laborales, como la aplicación de las normas internacionales del trabajo a escala nacional. Nos complace informar a la Comisión de que este mecanismo se ha utilizado sistemáticamente a fin de deliberar sobre todas las cuestiones de interés para nuestros constituyentes tripartitos, incluida la búsqueda de soluciones a cuestiones controvertidas.

En este contexto, durante la reunión de Ministros de Empleo y Trabajo e interlocutores sociales de la SADC celebrada en marzo de 2024 en la República de Angola, el Gobierno del Reino de Eswatini informó a los constituyentes tripartitos de las medidas que se estaban adoptando a través del diálogo a nivel nacional destinadas a abordar diversas cuestiones que preocupan a los trabajadores en relación con el Convenio. El Gobierno también se comprometió a colaborar estrechamente con la organización sindical regional de la SADC, el SATUCC, para ocuparse de estas cuestiones.

La respuesta del Reino de Eswatini a la Comisión es muy alentadora: el país ha reiterado su voluntad de recibir asistencia técnica de la OIT y de colaborar con los órganos de control de esta organización para cumplir plenamente las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio.

Por consiguiente, instamos a la Comisión a que reconozca el compromiso y los avances realizados por el Reino de Eswatini y, en consecuencia, solicitamos a la Oficina que siga reforzando la capacidad de los constituyentes en el país y a escala regional con el fin de resolver cualquier cuestión pendiente que sea motivo de preocupación a través del diálogo social.

Miembro gubernamental, Bélgica - Hablando en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos, **Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania**, y **Noruega**, como país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, se suscriben a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a esta organización en el desarrollo y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en la supervisión de su aplicación.

Estamos sumamente preocupados por las graves denuncias relativas al deterioro del estado de los derechos sindicales, la violencia excesiva de las fuerzas policiales contra las concentraciones y marchas organizadas por los sindicatos, la persecución, el acoso y las amenazas de muerte contra dirigentes sindicales, y el asesinato ocurrido en enero de 2023 del Sr. Thulani Maseko, defensor de los derechos humanos y sindicales. Recordamos que los derechos de las organizaciones de trabajadores y empleadores solo pueden ejercerse en un clima libre de violencia, amenazas y presiones. Subrayamos la importancia que revisten las investigaciones y las condenas apropiadas para luchar contra la impunidad y pedimos al Gobierno que informe sobre estas cuestiones. Nos hacemos eco de la petición de la Comisión de Expertos al Gobierno para que proporcione copias de las decisiones judiciales contra los cinco trabajadores del transporte público acusados de agresión, así como información sobre el resultado de las investigaciones policiales.

También tomamos nota con honda preocupación de las graves denuncias de violaciones de los derechos sindicales en el sector de la educación. Junto con la Comisión de Expertos, solicitamos al Gobierno que proporcione información sobre los actos, denunciados por los sindicatos, de discriminación antisindical, acoso y amenazas de muerte contra el Sr. Mbongwa Dlamini, presidente de la SNAT, actualmente oculto fuera de Eswatini, y las amenazas contra el secretario general, Sr. Lot Mduduzi Vilakati.

Observamos que los sindicatos interpretan que las supuestas acciones del Gobierno para debilitar a la SNAT conducen a un aumento de la intimidación, a una disminución del número de miembros de la SNAT, a un mayor número de conflictos y quejas en las escuelas, a una dirección debilitada que provoca miedo a asumir cargos sindicales y a una escasa participación en las actividades sindicales. Por consiguiente, instamos al Gobierno a que indique las medidas adoptadas para que la SNAT pueda desempeñar sus actividades en el sector de la educación sin amenazas contra sus dirigentes ni injerencias, y a que facilite información sobre la situación actual del Sr. Mbongwa Dlamini.

Nos preocupa la información de los sindicatos sobre la suspensión de las leyes que regulan las reuniones mediante una orden administrativa de octubre de 2021 emitida por el Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano, que amplió la prohibición de manifestaciones, marchas y entregas de peticiones, y lamentamos que las reuniones sindicales sigan estando prohibidas en Eswatini. Urgimos al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias para garantizar en la ley y en la práctica que las organizaciones representativas disfruten enteramente del derecho a celebrar reuniones públicas y, por lo tanto, a derogar cualquier texto que limite de forma considerable las posibilidades de las organizaciones representativas de organizar reuniones públicas multitudinarias.

Celebramos la asistencia técnica de la OIT proporcionada al Gobierno en relación con la violencia policial contra las acciones sindicales. Si bien reconocemos las medidas tangibles adoptadas por el Gobierno en 2022 y 2023, esperamos que el Gobierno emprenda sin demora medidas adicionales, en consulta con los interlocutores sociales, para la difusión de códigos de buenas prácticas a fin de que los derechos sindicales a participar en protestas y acciones sindicales estén realmente protegidos, tanto en la ley como en la práctica. Alentamos a que la OIT preste más asistencia técnica a este respecto.

Pedimos al Gobierno que dé cumplida cuenta de los progresos realizados y que facilite información sobre las infracciones detectadas y las sanciones impuestas a los miembros de la policía en relación con las medidas disciplinarias contra el abuso de poder.

Constatamos que en febrero de 2024 tuvo lugar una primera misión técnica y animamos al Gobierno a seguir colaborando con la OIT para abordar todas las cuestiones pendientes

relativas a la libertad sindical. La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán observando de cerca la situación en Eswatini.

Miembro gubernamental, Canadá - Hablo en nombre del **Canadá** y del **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte**. Agradecemos al Gobierno de Eswatini la reciente información facilitada sobre la aplicación del Convenio. Nos han preocupado profundamente los informes sobre el deterioro del estado de los derechos sindicales y las denuncias de violencia durante las reuniones y marchas organizadas por los sindicatos. Nos sentimos muy consternados por la pérdida de la vida de al menos 43 y, posiblemente, más de 70 personas durante los disturbios civiles de 2021 y 2022, entre ellas miembros del movimiento sindical, y seguimos preocupados por el hecho de que las muertes de la mayoría de las personas asesinadas durante este periodo sigan sin resolverse a día de hoy. También nos conmovió el asesinato del Sr. Thulani Maseko, defensor del compromiso y la protesta pacíficos. Lamentamos sobremanera que hasta la fecha no se haya producido ninguna detención en relación con el asesinato del Sr. Maseko, y confiamos en que las investigaciones actualmente en curso sean exhaustivas, transparentes y objetivas, y concluyan sin dilación. No obstante, nos alienta la importante cooperación reciente del Gobierno con la OIT encaminada a atender las observaciones pasadas y presentes de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical, incluso mediante asistencia técnica y varias misiones, y la elaboración de una hoja de ruta que se ha llevado a cabo últimamente. En cuanto esté disponible, estudiaremos con detenimiento la hoja de ruta.

Para cumplir plenamente las recomendaciones de la Comisión de Expertos, así como las la comisión de investigación independiente y la conciliación voluntaria nacional de Eswatini, alentamos al Gobierno a seguir fomentando el compromiso y el diálogo con los interlocutores sociales, y a proseguir su estrecha colaboración con la Oficina, recurriendo en particular a más asistencia técnica, a fin de promover la confianza y la cooperación que servirán más eficazmente a los intereses de Eswatini.

Acogemos con satisfacción el compromiso que ya ha asumido el Gobierno de facilitar información sobre varias cuestiones pendientes a la Comisión de Expertos en 2025. Esperamos sinceramente que la próxima memoria que presente el Gobierno a la Comisión de Expertos no solo ponga de relieve los progresos realizados en la resolución de viejos conflictos, sino que también determine nuevas medidas dirigidas a garantizar que todos los trabajadores y empleadores del Reino de Eswatini puedan ejercer los derechos que les reconoce el Convenio.

Miembro gubernamental, Zambia - Al tomar la palabra el Gobierno de Zambia por primera vez desde que usted comenzó a presidir esta Comisión, deseo unirme a los oradores que me han precedido para felicitarle por su elección como presidente de esta Comisión que, sin lugar a dudas, constituye los cimientos sobre los que asentar un mecanismo regulador eficaz de las normas internacionales del trabajo. Zambia también quisiera hacer llegar su más cordial saludo a toda la Oficina.

El Gobierno de la República de Zambia aprecia sin ambages el papel fundamental que sigue desempeñando la Comisión de Expertos en la elaboración de su informe anual que, en última instancia, constituye la base de las sesiones de esta Comisión. A tal efecto, Zambia toma nota de la información facilitada por el Reino de Eswatini en relación con las diversas observaciones y recomendaciones de la Comisión de Expertos sobre el Convenio.

Zambia también ha observado que el Reino de Eswatini había recurrido y está recibiendo asistencia técnica de la OIT para abordar las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión de investigación independiente. Zambia ha comprobado igualmente que el informe de esta comisión, designada para investigar la justificación de la actuación de la policía denunciada por la CSI en relación con las acciones sindicales de 2018 y 2019, no ha sido examinado por el Comité de Libertad Sindical.

Sin embargo, Zambia aplaude el compromiso del Reino de Eswatini de elaborar, con la asistencia de la OIT, un plan de aplicación con plazos definidos destinado a garantizar la aplicación efectiva de los resultados obtenidos en el proceso de conciliación voluntaria nacional.

En esencia, los esfuerzos realizados por Eswatini ponen de manifiesto su compromiso con la defensa del tripartismo para mejorar la protección de los trabajadores, al tiempo que reconocen que hay margen para resolver progresivamente los problemas de aplicación de los convenios ratificados mediante soluciones locales.

En conclusión, presidente, Zambia celebra estos esfuerzos y ruega a la OIT que continúe prestando el apoyo solicitado a este respecto.

Miembro trabajador, Nigeria - Tomo la palabra para informar a la Comisión de cómo la Ley de Orden Público de 2017 se utiliza para infringir los derechos sindicales en Eswatini y debe ser reformada, tal y como la Comisión ha acordado y concluido varias veces en el debate sobre Eswatini.

La Ley de Orden Público de 2017 es una ley que regula la celebración de reuniones y se aplica de manera que menoscaba el ejercicio de los derechos garantizados por el Convenio. La Ley pretende garantizar de forma general el derecho de reunión; sin embargo, se lo quita a través de diversas limitaciones del ejercicio de ese derecho. Daré un ejemplo: el artículo 3, 1) garantiza el derecho de las personas a reunirse. No obstante, el artículo 3, 2) prohíbe reunirse en cualquier edificio en el que esté situado un órgano representativo nacional o local del Estado o en un radio de 100 metros de dicho edificio, a menos que se haya obtenido un permiso por escrito de un magistrado principal. No se define qué es un órgano representativo nacional o local del Estado, sino que se deja a discreción de la policía.

El comisario nacional de policía y los ayuntamientos tienen poderes arbitrarios para prohibir las reuniones públicas bajo el pretexto de que las concentraciones de trabajadores y personas pueden poner en peligro la paz, el orden y la seguridad.

En virtud del artículo 9, 2) de la Ley, el comisario de policía está facultado para prohibir una reunión prevista, independientemente de que se ajuste o no a esta Ley, si tiene motivos para creer que la reunión pondrá en peligro el mantenimiento del orden público y la seguridad pública. Esta es la disposición más utilizada por la policía para prohibir las reuniones sindicales, ya que la policía ni siquiera da las razones por las que cree que el orden público y la seguridad se verían comprometidos, argumentando que las cuestiones de seguridad no son de consumo público y no son objeto de debate.

A pesar de que el artículo 9, 9) exige a la policía que justifique la prohibición de una concentración, esto nunca ha sucedido desde la promulgación de la ley en 2017. Todas las prohibiciones de concentraciones se llevaron a cabo de forma arbitraria, con impunidad y, por desgracia, con violencia contra los trabajadores que siempre se reunieron pacíficamente.

En nuestro país, Nigeria, lo que se consigue es que cualquier entidad conocida, incluidos los sindicatos, que quiera organizar una reunión civil, lo único que tiene que hacer es informar a los organismos pertinentes, como la policía, que está obligada a proporcionar seguridad para proteger a la multitud y el proceso. Por supuesto, esta situación en Nigeria se ganó gracias al

diálogo constante y a la exigencia de reformas para librar al país de las normas y prácticas coloniales y autocráticas que amordazan y socavan la participación de los ciudadanos en la democracia y la gobernanza. Instamos al Gobierno de Eswatini a que se comprometa sin reservas a reformar la Ley de Orden Público de 2017.

Miembro gubernamental, Mozambique - Entendemos que la Comisión de Expertos ya ha solicitado al Gobierno del Reino de Eswatini que presente un informe extraordinario sobre el cumplimiento de este Convenio, con la expectativa de proporcionar respuestas a las observaciones de la Comisión en 2025. El Gobierno se ha comprometido a suministrar esta información dentro del plazo estipulado, lo que demuestra su voluntad de cumplir las obligaciones que le incumben a este respecto.

Aún no se ha examinado el informe de la comisión de investigación independiente sobre la actuación policial denunciada por la CSI en relación con determinadas acciones sindicales. Sería razonable esperar a su análisis para poder llegar a conclusiones firmes sobre la situación en el Reino de Eswatini. Incluso con anterioridad, el Gobierno y el TUCOSWA se han comprometido a incluir las recomendaciones de dicho informe en el plan de aplicación que se está elaborando para poner en práctica los resultados del informe de conciliación voluntaria.

Según la información facilitada, el Gobierno ya ha recurrido y está recibiendo asistencia técnica de la OIT para aplicar las recomendaciones de la comisión de investigación independiente y el proceso de conciliación voluntaria nacional elaborando un plan de aplicación con plazos definidos. La primera misión técnica de la OIT tuvo lugar los días 22 y 23 de febrero de 2024, y se tradujo en un primer informe de misión técnica y un cuadro de recomendaciones entregado al Gobierno y al TUCOSWA el 2 de mayo de 2024.

El Gobierno y el TUCOSWA muestran su compromiso de debatir el informe de la misión técnica tras la Conferencia, lo que nos induce a pensar que los pasos dados por el Reino de Eswatini van en la dirección de la apertura y el compromiso en el cumplimiento de sus obligaciones.

Además, el Reino de Eswatini, a nivel de la región de la SADC, demuestra la apertura del diálogo social con el Consejo de Coordinación Sindical de África Austral sobre cuestiones laborales y su compromiso con la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Por último, entendemos que el Reino de Eswatini está decidido a seguir trabajando con la OIT y todos los interlocutores sociales para aplicar las recomendaciones formuladas por los órganos nacionales y la Comisión de Expertos, cuyos progresos se comunicarán en 2025, según se nos ha hecho saber.

Miembro trabajadora, Costa Rica - El caso a tratar se refiere a violaciones del Convenio núm. 87 en Eswatini, el que como sabemos es uno de los convenios fundamentales de esta casa, en los que se establecen derechos y principios fundamentales, los cuales son valores mínimos aplicables y exigibles a todos los países independientemente de su nivel de desarrollo.

Existen informes anteriores de la Comisión de Expertos referidos a este caso, en el que se recogen observaciones de la CSI, del TUCOSWA y de sindicatos globales mediante las que se denuncia el empleo de diversas modalidades de violencia por las fuerzas de seguridad de Eswatini contra protestas pacíficas de los sindicatos en 2018 y 2019 tales como amenazas, detenciones, golpes, disparos, intimidación de dirigentes sindicales a lo que se suma la negativa de las empresas a reconocer la actividad sindical.

El detalle de los casos de violencia es verdaderamente abrumador.

En informes anteriores surge que el Gobierno habría constituido una comisión de investigación para abordar la situación de violencia policial, así como también que habría desarrollado una normativa específica para reducir la violencia por parte de la fuerza policial.

Sin embargo, en el actual Informe de la Comisión de Expertos se reiteran las numerosas observaciones recibidas de las organizaciones sindicales nacionales e internacionales, que destacan el aumento preocupante de la violencia y represión que reciben los distintos dirigentes sindicales y manifestantes.

Como dato grave señalan que entre 2022 y 2023, la represión policial ha provocado la muerte de más de 80 personas durante protestas que exigían democracia y mejoras salariales.

El Informe refiere puntualmente el asesinato del Sr. Thulani Maseko, un abogado defensor de los derechos humanos y sindicales, quien fue brutalmente asesinado a tiros el 23 de enero de 2023 en su domicilio, y no hay a la actualidad ningún detenido en relación a su homicidio, destacándose así un alto grado de impunidad.

Asimismo, se ha amedrentado a otros dirigentes sindicales a través de amenazas de muerte y acoso como al Sr. Mbongwa Dlamini, presidente de la SNAT.

Pero lo más alarmante es que la respuesta del Gobierno ante los graves hechos de violencia mencionados refiere a que han sido en respuesta de disturbios y saqueos que habrían operado desde junio de 2021. Según el Gobierno, la policía ha utilizado la fuerza mínima necesaria para restablecer el orden durante las protestas.

La gravedad alcanza una nota de afectación del Estado de derecho y las garantías básicas de los derechos humanos. Nos encontramos ante un caso de extremas y graves violaciones al Convenio y a los derechos humanos en general por parte de Gobierno de Eswatini. Para concluir, cuesta ver en esta Comisión un caso de tal desprecio por los derechos humanos y sindicales, por lo que se requiere la adopción de medidas urgentes para evitar la continuidad de una situación verdaderamente caótica.

Miembro gubernamental, Malawi - Malawi ha tomado nota de la información facilitada por el Reino de Eswatini sobre los esfuerzos realizados en relación con la aplicación de las disposiciones del Convenio. Constatamos la ingente labor realizada por el Reino de Eswatini en relación con las reformas jurídicas y el proceso de conciliación voluntaria destinado a resolver las cuestiones en litigio, tras su comparecencia ante la Comisión sobre el mismo Convenio en 2016.

Malawi desea aplaudir a la OIT por prestar asistencia técnica a Eswatini para velar por que se apliquen las recomendaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical y las conclusiones de 2016 del caso formuladas por esta Comisión.

No obstante, consideramos que el Reino de Eswatini y sus interlocutores sociales deberían haber dispuesto de tiempo suficiente tras la presentación del informe de misión en mayo de 2024 que les permitiera aplicar las recomendaciones formuladas en la hoja de ruta con un calendario preciso.

Miembro trabajador, Ghana - Tomo la palabra para referirme a las graves violaciones de los derechos humanos y sindicales en Eswatini, con un Gobierno que ha venido desmantelando sistemáticamente el Convenio. La persecución y la violencia excesiva contra sindicalistas y activistas han alcanzado un nivel crítico, especialmente en los años 2018 a 2023. Se ha informado de que más de 80 personas han perdido la vida debido a la represión policial de las protestas que exigían democracia y salarios justos.

Lo que veo en este asunto es una arraigada cultura sistemática de violencia e impunidad promovida por el Gobierno de Eswatini. Digo esto porque no es la primera ni la segunda vez que Eswatini comparece ante la Comisión. Los registros de la Comisión muestran que esta es la decimosexta vez que Eswatini es objeto de debate por el mismo Convenio.

Esta Comisión no es la única que ha intervenido; varios gobiernos, organizaciones de derechos humanos y la Cumbre de la Troika de Jefes de Estado y de Gobierno del Órgano Extraordinario de la SADC, celebrada el 31 de enero de 2023, condenaron todos los asesinatos y daños a la propiedad en el Reino de Eswatini e instaron al Gobierno de este país a iniciar urgentemente el proceso de diálogo nacional y a todas las partes interesadas del Reino de Eswatini a mantener la calma y participar pacíficamente en el diálogo nacional. Hasta ahora no hemos tenido noticia de que se haya entablado ningún diálogo digno de mención.

La Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP), en su resolución de 11 de junio de 2023, «pide al Gobierno del Reino de Eswatini que se abstenga de cualquier forma de victimización, acoso, intimidación y ataque contra los defensores de los derechos humanos, los partidos políticos, los manifestantes, los líderes y activistas prodemocráticos mediante el uso arbitrario de la policía y las fuerzas de seguridad».

El Gobierno ha intentado justificar sus acciones alegando que las protestas no eran pacíficas, citando incidentes de saqueos e incendios provocados. Sin embargo, estas justificaciones caen por su propio peso ante la abrumadora evidencia de respuestas desproporcionadas y brutales por parte de las fuerzas del Estado. La denominada «fuerza mínima» aplicada ha provocado la pérdida de vidas y lesiones graves, mucho más allá de lo que puede considerarse justificable.

En conclusión, ruego encarecidamente a la Comisión que exija responsabilidades al Gobierno de Eswatini y garantice que cumple sus obligaciones internacionales en virtud del Convenio. Espero que esta sea la última vez que tengamos un caso de Eswatini en la Comisión y confío en que veremos un país democrático y próspero.

Miembro gubernamental, Namibia - Mi delegación ha tomado nota del informe de la Comisión y de la información proporcionada por el Gobierno de Eswatini. Se hace constar el compromiso del Gobierno de dar efecto a las recomendaciones de la Comisión de 2016. A tal efecto, la mayoría de dichas recomendaciones se han aplicado, lo que ha dado lugar a la enmienda de varios textos legislativos para ajustarlos a los Convenios núms. 87 y 98.

La OIT presentó a finales de 2023 el memorando de comentarios técnicos sobre el proyecto de ley de enmienda de las relaciones laborales. El Gobierno de Eswatini, a través de su institución de diálogo social, el Consejo Consultivo del Trabajo, ha iniciado el debate sobre este memorando de la OIT. Confiamos en que los resultados a este respecto se comuniquen a la Comisión de Expertos en el plazo previsto por la Comisión.

Como parte de su esfuerzo por conseguir que los sindicatos presten servicio a sus miembros, el Gobierno concedió un trato preferente al sindicato del sector público, concretamente a la SNAT, para que su secretario ejecutivo fuera destinado a tiempo completo a la oficina del sindicato durante la duración de su mandato.

Los incidentes ocurridos entre junio de 2021 y 2023 se saldaron con el brutal asesinato de civiles, un Príncipe de la familia real, agentes de policía y dirigentes tradicionales, entre ellos el Sr. Thulani Maseko, abogado defensor de los derechos humanos. Elogiamos la determinación del Gobierno de velar por que se lleven a cabo investigaciones creíbles y transparentes y por que se siga deteniendo a los autores de estos crímenes.

En conclusión, Namibia aprecia los continuos esfuerzos y las medidas concretas tomadas por el Gobierno para implementar las recomendaciones de la comisión de investigación independiente y el informe de conciliación voluntaria nacional, y confía en que el Gobierno de Eswatini proporcione un informe de situación a la Comisión de Expertos, en 2025.

Interpretación del alemán: **Miembro trabajador, Alemania** - Hablo en nombre de los sindicatos alemanes. Nuestro colega, Sr. Thulani Maseko, fue asesinado. Era un abogado que trabajaba activamente en favor del Estado de derecho y la democracia. Defendió al TUCOSWA frente al Estado cuando las autoridades le retiraron el registro. Cuando fue asesinado, era presidente del Foro multilateral, que pretendía fijarse como tarea un discurso común para lograr un cambio positivo en Eswatini. El 21 de enero de 2023, el Sr. Thulani Maseko fue brutalmente asesinado. Le dispararon en su propia casa, delante de su mujer y sus hijos. En las horas previas a la muerte, el Rey de Eswatini declaró, y cito textualmente, que «los críticos no deberían quejarse si luego les matan los mercenarios». La Unión Africana, la SADC, el Parlamento Europeo y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos condenaron con vehemencia el cobarde asesinato del Sr. Thulani Maseko, que todavía hoy no ha sido esclarecido. Hasta la fecha, nadie ha comparecido ante la justicia. Más bien ha ocurrido todo lo contrario. Su viuda, la Sra. Tanele Maseko, está siendo difamada y acosada por las autoridades estatales. El asesinato del Sr. Thulani Maseko es un claro ejemplo de la ola de violencia estatal, es un caso de la violencia cotidiana. En los dos últimos años, más de 80 personas han sido víctimas de la violenta represión policial, y solo porque luchaban por la democracia y por salarios dignos para sus compañeros. Especialmente horrible fue el ataque con gases lacrimógenos contra un autobús de activistas. Los que intentaron escapar fueron tiroteados con munición real. Innumerables sindicalistas han tenido que abandonar el país y hoy día viven en el exilio. Los derechos sindicales constituyen derechos humanos. Quienes luchan por unos salarios legítimos nunca deben ser tratados con violencia. La Comisión de Expertos afirma explícitamente en su informe que la existencia de un clima libre de violencia y de amenazas y presiones es un requisito previo para aplicar el Convenio y el diálogo social.

Exigimos al Gobierno de Eswatini que ponga fin a las violaciones del derecho de sindicación de los trabajadores. La violencia y la represión deben cesar. Además, reclamamos al Gobierno que lleve a cabo una investigación independiente y transparente sobre el asesinato del Sr. Thulani Maseko. Y para terminar, pedimos al Gobierno que emprenda seriamente el diálogo con los diversos interlocutores sociales de Eswatini a fin de crear un clima pacífico y hallar soluciones comunes.

Miembro gubernamental, Zimbabwe - Nos sumamos a la declaración formulada por Angola en nombre de la SADC. Zimbabwe ha seguido el debate sobre la aplicación del Convenio en el Reino de Eswatini. Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno y de las presentaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores que se han hecho hoy. Zimbabwe acoge con satisfacción los progresos que se han comunicado y desearía impulsar la continuación de un diálogo sostenible con respecto a las áreas que aún deben abordarse. Ello teniendo en cuenta que la SADC, los Ministros de Empleo y del Sector Laboral y los interlocutores sociales recibieron información actualizada sobre el caso de Eswatini respecto a su aplicación del Convenio en su reunión anual mantenida en abril de este año en Lubango (Angola). La SADC instó a las tres partes a seguir colaborando en la resolución de las cuestiones pendientes, con la participación del órgano regional de los trabajadores, el SATUCC. En la misma reunión, los ministros y los interlocutores sociales señalaron que el SATUCC se compromete a seguir trabajando con los gobiernos y las organizaciones de empleadores, y con este mismo ánimo alentamos a proseguir el diálogo social.

Zimbabwe considera que las tres partes deberían tener la oportunidad de aplicar las cuestiones pendientes planteadas por los órganos de control de la OIT. Tomamos nota de la elaboración de una hoja de ruta para la aplicación de estas recomendaciones y pedimos a la OIT que intensifique su apoyo a Eswatini. Los interlocutores tripartitos deberían disponer de tiempo para comprometerse y trabajar colectivamente en la búsqueda de soluciones a los retos a los que se enfrentan.

Miembro trabajador, Reino Unido - También hablo en nombre de los sindicatos neerlandeses. Repasando los comentarios sobre Eswatini tanto de la Comisión de Expertos como de esta Comisión a lo largo de los años, hasta 2014 no encontré ninguno en el que no se expresara preocupación por la violencia contra los sindicalistas. Cinco veces desde entonces, incluido este año, la represión violenta de las actividades sindicales ha estado en el centro de los flagrantes incumplimientos del Convenio por parte de Eswatini. Y, con profunda preocupación, observo que la situación, lejos de mejorar, está empeorando.

En 2015, la Comisión exigió la excarcelación del Sr. Thulani Maseko, abogado del congreso sindical TUCOSWA de Eswatini. Quienes creemos firmemente en la influencia positiva de la Comisión no podemos sino sentirnos consternados por las noticias que aparecen en el informe de este año sobre su horrible asesinato cometido en 2023 y la falta de enjuiciamiento alguno. El Sr. Maseko no estaba solo. Por ejemplo, la policía dispersó violentamente una protesta pacífica en Luyengo, y en el proceso disparó y mató al Sr. Sabelo Dlamini, lo que llevó a cuestionar en el Parlamento del Reino Unido si Eswatini estaba en condiciones de ser miembro de la Commonwealth.

La tortura y la violencia son también herramientas del Estado. Como hemos oído, la policía disparó botes de gas lacrimógeno contra un autobús que transportaba trabajadores a una protesta, obligando a estos a saltar por las ventanillas para escapar del gas, un proceso peligroso agravado porque la policía les disparó con balas de goma y les golpeó con porras mientras lo hacían. Los trabajadores del sindicato agrícola SAPAWU, que también se dirigían a una protesta, vieron cómo su autobús era interceptado por efectivos del ejército, y se vieron obligados a conducir hasta una zona aislada, donde los 50 trabajadores fueron golpeados salvajemente con palos y los llamados «sjamboks», una especie de látigo de cuero pesado. Mientras eran apaleados, les obligaron a denunciar a su propia federación sindical.

En 2021, tras un intento del Gobierno de impedir que el sindicato se reuniera para entregar peticiones al Primer Ministro, el presidente de la federación juvenil del TUCOSWA fue agredido en público por la policía por llevar una camiseta del sindicato, y acabó hospitalizado. Más tarde, la policía le acusó, según los informes, de entonar una canción incitadora.

A medida que se retrocede en el tiempo en los registros de la Comisión, se reafirma la preocupación de la Comisión de Expertos por la violencia. Se trata de un reflejo persistente y atroz de un Estado autoritario que trata la mera existencia de sindicatos independientes como una afrenta a la que hay que combatir con violencia. Pero como señala el informe de 2012, los «derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores solo pueden ejercerse en un clima libre de violencia, presiones o amenazas de cualquier tipo contra los dirigentes y miembros de estas organizaciones».

Eswatini lleva años incumpliendo de forma lamentable esta norma y parece estar más lejos que nunca de su cumplimiento. Espero que la Comisión pueda convencer por fin a las autoridades para que asuman seriamente sus responsabilidades como miembros de esta Cámara y actúen, tanto en la ley como en la práctica, para liberar a los sindicalistas de la amenaza de la violencia.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - Agradecemos al Gobierno de Eswatini que haya proporcionado información adicional a esta Comisión en respuesta a las recientes observaciones de la Comisión de Expertos.

Estados Unidos está muy preocupado por los informes de violencia, persecución, acoso y amenazas de muerte contra sindicalistas independientes. Nos preocupa especialmente el uso excesivo de la fuerza contra concentraciones y marchas organizadas por sindicatos, y reiteramos nuestro llamamiento para que se lleven a cabo investigaciones transparentes sobre el asesinato en 2023 del Sr. Thulani Maseko, defensor de los derechos humanos y sindicales. Observamos con gran pesar la inacción del Gobierno en los casos en que las investigaciones llegaron a la conclusión de que se habían cometido abusos contra sindicalistas.

Urgimos al Gobierno a que garantice que las autoridades encargadas de mantener la ley y el orden reciban instrucciones adecuadas sobre el uso proporcional de la fuerza para gestionar las concentraciones públicas. También exigimos al Gobierno que lleve a cabo investigaciones independientes y creíbles sobre los casos de violencia sindical denunciados.

Reconocemos las medidas concretas adoptadas por el Gobierno en 2022 y 2023 para investigar las cuestiones planteadas anteriormente por los sindicatos y buscar medidas correctivas. En particular, tomamos nota de la creación del proceso de conciliación voluntaria nacional que fue adoptado por el Gobierno y el TUCOSWA, y la asistencia técnica en curso de la OIT. Instamos al Gobierno a colaborar con la OIT y a aplicar plenamente las recomendaciones formuladas por la misión técnica de la OIT.

Estados Unidos mantiene su compromiso de colaborar con el Gobierno para promover los derechos de los trabajadores en Eswatini.

Miembro trabajador, Senegal - Hablo en nombre de los trabajadores de África Occidental. Acogemos con satisfacción la calidad y la pertinencia del trabajo de la Comisión de Expertos. También hemos tomado buena nota de las respuestas ofrecidas por el Gobierno de Eswatini. Sin embargo, expresamos nuestro pesar y honda preocupación por el deterioro de la situación de los derechos sindicales en Eswatini, particularmente en lo que se refiere a la libertad sindical.

Hemos observado varios casos de violaciones de la libertad sindical y, lamentablemente, el Gobierno no ha tomado ninguna medida concreta y pertinente para remediar esta penosa situación. Por el contrario, con regularidad se toman medidas destinadas a debilitar el movimiento sindical. Como ejemplos podemos citar:

- el aumento de los casos de persecución excesiva y violencia contra los responsables sindicales;
- obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical negándose a admitir a nuevos miembros reclutados por la SNAT;
- la destitución del Sr. Mbongwa Dlamini, presidente de la SNAT, de su puesto de profesor;
- el exilio forzoso del Sr. Sticks Nkambule, secretario general del SWATCAWU, y
- el 30 de agosto de 2023, se dispararon gases lacrimógenos y balas de goma contra una concentración pacífica de numerosos miembros de la Asociación de Personal de Enfermería de Swazilandia, que exigían una atención sanitaria pública de calidad.

Esta violencia se suma a las campañas de difamación contra los sindicatos y a la prohibición de las manifestaciones sindicales y de la sociedad civil. La situación de los derechos sindicales es muy preocupante y requiere medidas urgentes y concretas. Instamos al Gobierno de Eswatini a que respete, en la ley y en la práctica, las obligaciones derivadas de la ratificación de este Convenio, en particular:

- poner fin a la persecución y la violencia contra los dirigentes sindicales y sus afiliados;
- reconocer en la práctica la libertad de los trabajadores de afiliarse al sindicato que elijan;
- reincorporación de afiliados dados de baja en los ficheros sindicales;
- autorizar manifestaciones sindicales;
- respetar y proteger la libertad de expresión y de asociación, y
- establecer un diálogo social sincero con los interlocutores sociales para una mayor paz y armonía social, y para el desarrollo socioeconómico.

Miembro gubernamental, el Camerún - El Camerún toma debida nota del Informe de la Comisión de Expertos y, en particular, de las observaciones formuladas sobre el caso de Eswatini en relación con la aplicación del Convenio.

El Gobierno de Eswatini ha emprendido una serie de iniciativas de conciliación y apaciguamiento con las organizaciones sindicales nacionales. Se ha establecido y está en marcha un proceso de conciliación voluntaria nacional, acordado el 15 de septiembre de 2023 por el Gobierno y el TUCOSWA. El Gobierno ha solicitado, y ya está recibiendo, asistencia técnica de la OIT para dar seguimiento a las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión de investigación independiente creada para examinar la justificación de la actuación policial denunciada por la CSI en relación con las acciones sindicales de 2018 y 2019; pero también para aplicar las recomendaciones contenidas en el informe de la Comisión Nacional de Conciliación Voluntaria, que el Gobierno y el TUCOSWA acordaron aplicar el año pasado con el fin de resolver una serie de quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical por el TUCOSWA.

La asistencia técnica de la OIT prevé la elaboración de un plan de aplicación sujeto a plazos; este plan está dirigido por una estructura de control y evaluación, y tiene por objeto garantizar la aplicación de las recomendaciones del proceso de conciliación voluntaria nacional y hacer un seguimiento de los informes de los órganos nacionales y de las observaciones de la Comisión de Expertos adoptadas durante el examen, en noviembre de 2023, de los informes del país en virtud del artículo 22. El compromiso y el espíritu de conciliación manifestados por el Gobierno son dignos de elogio.

Una misión técnica de cuatro expertos de la OIT visitó el Reino de Eswatini en febrero de 2024 y elaboró un informe con una tabla de recomendaciones que se presentó al Gobierno y al TUCOSWA el 2 de mayo de 2024. En el informe, la misión expresa su confianza en que la hoja de ruta para el seguimiento de los informes de los órganos nacionales, elaborada en relación con las quejas presentadas, será útil para el Gobierno y las partes interesadas a la hora de hacer suyas las reformas políticas y normativas. La misión considera asimismo que el seguimiento de los progresos realizados en el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo ratificadas permitirá a todas las partes interesadas comprender mejor los vínculos entre estas reformas y las observaciones formuladas por los mecanismos de control de la OIT.

Está prevista una segunda misión técnica, con un enfoque participativo más amplio. El Gobierno ha asumido las conclusiones de la comisión de investigación independiente y se ha

comprometido a aplicarlas plenamente. Además, el proceso de conciliación voluntaria nacional está presidido por un Juez Superior del Tribunal de Apelación del Trabajo, que las partes han seleccionado de mutuo acuerdo. El Reino ha solicitado asistencia técnica a la OIT y ya se está beneficiando de ella. A este respecto, la OIT desea garantizar la salvaguardia del diálogo social a través de una mediación continua entre las partes.

El Camerún aprecia en su justa medida el compromiso del Gobierno con la justicia social e invita a todas las partes implicadas a brindar a Eswatini la oportunidad de aplicar las recomendaciones formuladas por las autoridades nacionales.

Miembro trabajador, Noruega - Hablo en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. El Informe de la Comisión de Expertos vuelve a criticar duramente a las autoridades de Eswatini. Esto coincide con los hechos convincentes y graves presentados por muchas otras fuentes e instituciones creíbles sobre los derechos de los trabajadores en el país.

Me parece oportuno mencionar que, en el Índice Global de Derechos de la CSI de 2023, Eswatini fue clasificada como uno de los peores países del mundo en cuanto a derechos de los trabajadores. El miércoles se publicará el Informe de la CSI para 2024, y no será de extrañar que Eswatini vuelva a figurar en la lista de países con graves violaciones de los derechos fundamentales de los trabajadores. El Informe de la Comisión de Expertos ofrece un examen detallado de las graves violaciones del Convenio. Nos parece de suma gravedad que se haya asesinado a activistas sindicales. Esto es sencillamente inaceptable. Todos tenemos la responsabilidad de actuar.

Desde la perspectiva nórdica, nos gustaría destacar los retos a los que se enfrentan las mujeres que participan en el trabajo sindical. Las mujeres dedicadas al trabajo sindical experimentan altos niveles de violencia y otras formas de intimidación y amenazas. Esto requiere que el Gobierno dé una respuesta inmediata y eficaz. Exigimos que el Gobierno conceda prioridad a esta cuestión en su agenda con hechos, no solo con palabras, y proporcione recursos suficientes para aplicar leyes y políticas que traten de garantizar la seguridad de las mujeres que desempeñan actividades sindicales. También animamos a las autoridades de Eswatini a que se inspiren en otros países donde la cooperación tripartita equilibrada en materia de género y con un buen funcionamiento contribuye a la prosperidad económica y a la seguridad social para todos.

Nuestro llamamiento no deja lugar a dudas: exigimos el cese inmediato de todas las formas de represión contra los dirigentes sindicales, tanto hombres como mujeres. Pedimos a las autoridades que respeten inmediatamente los Convenios de la OIT. Y requerimos que las autoridades contribuyan a la protección de todas las mujeres valientes en el trabajo sindical en Eswatini.

Miembro trabajador, Botswana - Hablo en nombre de los trabajadores de Botswana, la Federación de Sindicatos de Botswana (BFTU) y la Federación de Sindicatos de los Sectores Público, Privado y Paraestatal de Botswana (BOFEPUSU). Como señala el Informe de la Comisión de Expertos, los acontecimientos que se están produciendo en Eswatini se han observado con gran preocupación. Para nosotros, como trabajadores de Botswana, constatamos estos sucesos y los vivimos con gran tristeza. Cualquier Estado que se autodenomine democrático debe garantizar necesariamente a sus ciudadanos un entorno que respete los derechos humanos, las libertades fundamentales y en el que la voluntad del pueblo se ejerza en libertad. Por desgracia, esto no es lo que vemos en Eswatini. La continua represión de los derechos de los trabajadores a asociarse y expresarse es motivo de preocupación. La persecución y los asesinatos de sindicalistas, y la violencia excesiva contra los huelguistas, que aumentaron en 2022 y 2023, con más de 80 personas que habrían perdido la vida a causa de

la represión policial de las protestas que exigían democracia y aumentos salariales, no pueden ni deben quedar impunes.

No podemos hablar de democracia y dejar de lado la justicia, ya que es un principio clave en una sociedad democrática. El brutal asesinato del Sr. Thulani Maseko, sin que hasta la fecha se haya producido ninguna detención, es un claro ejemplo de la falta de justicia en una sociedad. No hay justicia para el Sr. Thulani Maseko como víctima de asesinato y, lo que es más importante, no hay justicia para su esposa, que sigue traumatizada y sin poder cerrar su caso. Debemos exigir justicia para el Sr. Thulani, y así lo hacemos, al Gobierno de Eswatini. Y esta justicia, la unimos a la exigencia de responsabilidades.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha sostenido en numerosas ocasiones que un sistema democrático es fundamental para el libre ejercicio de los derechos sindicales. Además, el Comité destacó la importancia del principio consagrado en 1970 por la Conferencia Internacional en su resolución relativa a los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, que reconoce que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben basarse en el respeto de las libertades civiles enunciadas, especialmente, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que la ausencia de estas libertades civiles quita todo sentido al concepto de derechos sindicales. No puede aceptarse ni ser correcto que, en una sociedad democrática, en pleno siglo XXI, haya personas exiliadas por miedo a ser detenidas por el mero hecho de tener opiniones divergentes con la élite gobernante.

Hacemos un llamamiento al Gobierno de Eswatini para que garantice y restablezca los derechos de los trabajadores de ese país, les permita la libertad de asociación y, lo que es más importante, les brinde la posibilidad de mantener respetuosamente opiniones divergentes con su Gobierno cuando surjan. En eso consiste la democracia y así es como puede alcanzarse la justicia social.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - Yo estaba sentado unas filas más atrás cuando la Comisión examinó este caso en 2015. Todavía recuerdo la apasionada petición que hizo a nuestra Comisión la esposa del Sr. Thulani Maseko reclamando la liberación de su marido, el renombrado abogado sindicalista y de derechos humanos, que había sido condenado a dos años de prisión simplemente por haber criticado la injusticia a la que se había enfrentado un trabajador a través del poder judicial. Ese año, la Comisión pidió inequívocamente al Gobierno que liberara incondicionalmente al Sr. Maseko, quien se había limitado a ejercer sus derechos a la libertad de expresión. Posteriormente, el Sr. Maseko fue puesto en libertad, pero solo después de haber cumplido la totalidad de su condena. Señor Presidente, como ya ha oído, el Sr. Maseko ya no está con nosotros. Le dispararon salvajemente en su casa el año pasado. Mientras lloramos su muerte, es nuestro deber seguir luchando como él por la protección del derecho a la libertad de asociación en Eswatini.

Los días 12 y 13 de diciembre de 2022, el sindicato SWATCAWU, afiliado a la ITF, convocó un paro laboral, con reivindicaciones para mejorar las condiciones de trabajo y la liberación de los dirigentes políticos encarcelados. Unas semanas más tarde, el 28 de diciembre de 2022, el Sr. Sticks Nkambule, secretario general del sindicato, sobrevivió a un intento de asesinato. Aún no se ha identificado a los autores. El 29 de diciembre de 2022, un equipo de fuerzas estatales fuertemente armadas llevó a cabo una incursión de tipo miliciano en su casa y su pueblo, pero el Sr. Nkambule pudo eludir la emboscada, y desde entonces se ha visto obligado a permanecer en el exilio. Estas son las razones por las que ha tenido que huir. El 11 de enero de 2023, el Sr. Nkambule fue declarado «persona buscada» por una acusación espuria de

desacato al tribunal. Desde su exilio forzoso, la oficina del sindicato SWATCAWU está bajo vigilancia constante. La policía armada entra regularmente en los locales.

También hemos recibido informes de la intervención de personal de seguridad del Estado en las terminales de autobuses con el fin de vigilar a los miembros de los sindicatos. Así no pueden los sindicalistas llevar a cabo sus actividades con plena libertad.

Al igual que el orador anterior, yo también tengo que recordar la resolución de la Conferencia de hace cincuenta y cuatro años. En efecto, la ausencia de estas libertades civiles vacía de todo sentido el concepto de derechos sindicales protegidos por el Convenio.

El Gobierno de Eswatini debe abstenerse del trato violento y del acoso, comprendido el de índole judicial, contra los sindicalistas. El Gobierno debe liberar, anular las condenas y retirar todos los cargos contra personas, incluido el Sr. Nkambule, por haber ejercido actividades sindicales legítimas.

Observador, Internacional de la Educación (IE) - Hablo en nombre de la SNAT. El presidente de la SNAT, Sr. Mbongwa Dlamini, cuyo nombre ya se ha mencionado varias veces, debería haber intervenido aquí esta tarde. Desgraciadamente, a pesar de haberlo solicitado a principios de mayo, no se le concedió el visado para venir a explicar a esta Comisión el plan de destrucción de un sindicato democrático, la SNAT. El acoso antisindical sufrido por el Sr. Mbongwa Dlamini y el secretario general, Sr. Lot Vilakati, se menciona ampliamente en el Informe de la Comisión de Expertos. El Sr. Mbongwa Dlamini ha sido objeto de acoso desde el inicio de su participación en el sindicato en 2016 y, más concretamente, desde que se convirtió en presidente de la SNAT en 2018. El 21 de septiembre de 2022 se le retiró el sueldo de profesor. La medida disciplinaria a la que se refiere el Ministro tiene que ver con una ausencia autorizada por la dirección de su escuela para participar en una actividad sindical legítima. A pesar de una decisión positiva del Tribunal Laboral emitida el 8 de mayo de 2023, el Sr. Dlamini no ha sido reincorporado como profesor y no ha recuperado sus salarios atrasados. Las autoridades hicieron caso omiso de la decisión judicial. Peor aún, el 30 de agosto de 2023, la TSC le despidió. El 21 de marzo de este año, el Tribunal Laboral de Eswatini falló a favor del profesor-sindicalista. Así pues, las autoridades se niegan a acatar dos sentencias judiciales favorables al sindicalista, e incluso han recurrido.

Varios oradores aludieron también al exilio temporal impuesto al Sr. Mbongwa Dlamini en 2023 porque su integridad física estaba amenazada mientras las autoridades lanzaban una campaña para denigrar al sindicato de docentes. Desde su rápido regreso al país, las autoridades se han negado a permitir que el presidente de la SNAT se reúna con nadie del Ministerio de Educación, el Ministerio de Servicios Públicos o la TSC. También se le ha prohibido participar en el Foro conjunto de negociación.

Por haber solicitado al Ministerio la reincorporación del presidente de la SNAT, el secretario general, Sr. Lot Vilakati, recibió una carta del Ministerio de Educación en la que se le amenazaba con anular su permiso sindical.

Acoso a los dirigentes sindicales, denigración del sindicato en los medios de comunicación, negativa a inscribir a nuevos afiliados, presión a los profesores interinos de no renovar sus contratos si se afilian al sindicato y negativa a aumentar las cuotas sindicales. Así es como las autoridades están debilitando a un sindicato que negociaba para sus afiliados en un contexto difícil. A pesar del rápido descenso de su número de afiliados, que ha pasado de 14 500 a 10 800 docentes, la SNAT sigue trabajando en favor de la democracia y los derechos de los trabajadores en Eswatini.

Observador, IndustriALL Global Union (IndustriALL) - Mi organización representa a dos sindicatos de Eswatini, ATUSWA y SESMAWU, que agrupan a miles de trabajadores de los sectores de la energía, la minería, el textil y la confección. IndustriALL sigue profundamente preocupado por las continuas violaciones de la libertad de asociación y otros derechos sindicales fundamentales en el país. Algunos empleadores no respetan los acuerdos de reconocimiento con los sindicatos, a pesar de que estos cumplen los requisitos legales de afiliación. Se está negando a los trabajadores su derecho legal a formar sindicatos y afiliarse a ellos, se está menoscabando el derecho de reunión y protesta pacíficas; y se está despidiendo injustamente a trabajadores.

Los líderes sindicales se enfrentan a grandes retos. La ex secretaria general de SESMAWU, Sra. Maureen Nkambule, por ejemplo, fue despedida injustamente de una empresa estatal de servicios públicos. En un principio, la Sra. Nkambule fue sancionada, junto con otros trabajadores, y acusada de organizar una huelga. Impugnó la suspensión ante el Tribunal Laboral en 2021 y ganó el caso. El Tribunal dictaminó que la suspensión era injusta porque el empleador no le había concedido la oportunidad de ser oída. Sin embargo, más tarde fue despedida de nuevo, y ha vuelto a recurrir el despido ante el Tribunal Laboral, que aún no ha fijado las fechas en las que se celebrará la vista.

Otro caso está relacionado con el Sr. Wander Mkhonza, secretario general del ATUSWA. Su casa fue rociada con gasolina en 2022 durante una huelga de trabajadores del sector textil y de la confección. Varios trabajadores resultaron heridos cuando la policía utilizó la violencia para dispersar a los trabajadores. Estas acciones pretendían intimidar y debilitar a los sindicatos. Sin embargo, los sindicatos interpusieron recursos ante los tribunales laborales y acudieron a la CMAC para que se resolvieran sus disputas con los empleadores.

En algunos casos, los empleadores utilizaron estrategias para no financiar a los sindicatos mediante tácticas dilatorias y recursos para alargar los procesos judiciales. Esto tuvo como consecuencia el agotamiento de los escasos recursos sindicales a través de las costas legales.

Además, el Gobierno ha hecho un uso desproporcionado de la fuerza para dispersar a los trabajadores en huelga. Las fuerzas del orden también han matado a más de 80 manifestantes prodemocráticos, entre ellos trabajadores, y varios han resultado heridos.

Por lo tanto, IndustriALL insta al Gobierno de Eswatini a:

- respetar y facilitar los espacios democráticos para que el pueblo de Eswatini haga sus reivindicaciones a través de protestas;
- poner fin a las graves violaciones de derechos humanos y al uso excesivo y letal de la fuerza contra los manifestantes por parte de la policía y el ejército;
- garantizar que la aplicación de la ley que proporciona seguridad se lleve a cabo sin dañar ni herir a civiles desarmados;
- facilitar una investigación sobre la muerte de civiles, como exigen los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil, y
- respetar y aplicar las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (BWI) - En solidaridad con nuestros compañeros sindicalistas de Eswatini, hacemos esta intervención para abordar la escalada de violencia, persecución y asesinatos de sindicalistas y trabajadores durante el ejercicio de su derecho a emprender acciones sindicales y el estado del mencionado proceso de conciliación iniciado. Esta evolución extrema ha continuado a pesar de las claras

recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical en relación con el caso núm. 3425 de 2022. Estas incluyen, entre otras, el establecimiento de una conciliación voluntaria nacional.

Lamentablemente, cuando se celebró el proceso de conciliación entre febrero y julio de 2023, el Gobierno demostró falta tanto de voluntad como de compromiso con el proceso. A pesar de que se acordaron 15 cuestiones y se remitieron a los órganos gubernamentales pertinentes para su resolución, un año después de dicha remisión, no se ha resuelto ninguna de las cuestiones señaladas.

Queremos subrayar la importancia de las condiciones presentadas por esta Cámara como cruciales para un diálogo social eficaz y que también deben estar presentes en cualquier proceso de conciliación. Estas condiciones incluyen:

- la voluntad política y el compromiso de todas las partes de entablar un diálogo de buena fe y
- organizaciones representativas de trabajadores y empresarios fuertes, libres e independientes, junto con la confianza, el compromiso y el respeto del Gobierno por la autonomía de estos interlocutores sociales.

El Comité de Libertad Sindical también ha establecido el principio de que «los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores solo pueden ejercerse en un clima exento de violencia, presiones o amenazas de cualquier tipo contra los dirigentes y miembros de estas organizaciones, y corresponde a los gobiernos velar por el respeto de este principio».

Los ataques del Gobierno contra los sindicatos y la prohibición de las reuniones sindicales son una prueba fehaciente de que en Eswatini no se dan las condiciones necesarias para la conciliación.

Por lo tanto, apoyamos el llamamiento del Comité de Libertad Sindical para que el Gobierno tome medidas sin demora encaminadas a que los derechos de los sindicatos a participar en protestas y emprender acciones sindicales estén protegidos, tanto en la ley como en la práctica. También queremos reiterar la necesidad de que el Gobierno determine e imponga sanciones en virtud de las violaciones de la legislación nacional en relación con las medidas disciplinarias contra el abuso de poder ejercido por miembros de la policía y de las fuerzas de seguridad.

Presidente - Invito ahora al representante gubernamental, Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a que pronuncie sus observaciones finales.

Representante gubernamental - En primer lugar, permítanme agradecer las palabras de apoyo y aliento que hemos recibido. Muchos se han manifestado a favor de lo que hemos intentado hacer como Gobierno, tratando de cumplir en la medida de lo posible el Convenio que, consecuentemente, hemos ratificado.

En la misma línea, permítanme expresar mi consternación por el contenido de algunas de las comunicaciones presentadas ante la Comisión. Quisiera dejar constancia de que las reuniones son abiertas, no están prohibidas y, como se ha indicado en algunas de las presentaciones, es una pena que parezca que los trabajadores no quieren pedir permiso cuando desean reunirse en un número superior a 50, porque se trata básicamente de su propia protección y seguridad. Así lo recoge la Ley de Orden Público, que se enmendó en 2017, modificando una Orden de 1963 y que está vigente. Su aplicación es para garantizar que estén seguros, con sus reuniones, en regla y que estén todos protegidos.

Se ha destacado aquí el caso del Sr. Thulani Maseko. Entre 2021 y principios de 2023 perdimos a un buen número de personas, entre ellas jefes y agentes del orden. No se trata de un caso aislado de un solo sindicalista. Por lo tanto, las investigaciones están en curso como

demuestra el hecho de que el Gobierno ha estado ofreciendo informes a tal efecto. Es lamentable que algunos de los allegados al Sr. Maseko, familiares cercanos al difunto abogado se muestren evasivos con la información, que es una de las razones por las que se está tardando tanto en concluir este caso. No obstante, se trata de un proceso que sigue su marcha. En nombre del Gobierno, puedo también tender la mano abierta a la Comisión para decir, si es posible, y si a la Comisión le complace, que se puede enviar un equipo de expertos al país para verificar algunas de las graves acusaciones que varios de los oradores han vertido aquí.

Tal y como estoy presentando hoy ante ustedes, ni un solo manifestante ha muerto en una acción de protesta por los salarios como se ha mencionado. Ni un solo sindicalista está en la cárcel en estos momentos. Ni un solo sindicalista ha sido asesinado por el Gobierno a fecha de hoy. Pero, no obstante, estamos dispuestos a aceptar equipos que puedan venir a comprobar algunas de estas cuestiones que se han planteado aquí. Está el asunto del Sr. Sticks Nkambule del que se dice que ha estado en el exilio. El Sr. Nkambule está en el país, su caso está siendo juzgado. Justo la semana pasada, juntamente con todos los sindicatos del sector público, mantuvimos una fructífera reunión con el Primer Ministro, tras reunirse nuestra oficina en calidad de órgano ejecutivo del Ministerio de Trabajo sobre el terreno.

Y permítanme mencionar también que hace poco celebramos el 1.º de Mayo. Fuimos invitados por los sindicatos y el Gobierno asistió con el Primer Ministro. Desgraciadamente, no nos dieron la posibilidad de establecer un diálogo con ellos y nos lanzaron piedras y botellas. Este es el tipo de respuesta que a veces obtenemos cuando intentamos dialogar, cuando intentamos tender una rama de olivo. Pero quisiera indicar que, como Gobierno, no tenemos conocimiento alguno de ningún intento de asesinato contra el Sr. Nkambule, como se ha mencionado aquí. Solo sabemos que hay un caso pendiente ante el tribunal, simplemente para responder después de desafiar una orden judicial porque creemos con firmeza que ser sindicalista no significa ser inmune a la ley. Hay que respetar los procesos judiciales, ya que se ha incumplido una orden judicial, y por eso hay un caso pendiente ante el que debe dar cuenta.

El Gobierno del Reino de Eswatini se compromete a colaborar con todos nuestros interlocutores sociales para garantizar que, especialmente en lo que respecta al Convenio, cumplimos la normativa en la mayor medida posible. Permítanme indicar también que en diversos foros se ha hablado mucho y se han dado ideas erróneas sobre Eswatini. Es un país del que cabe decir que es democrático. Yo soy un producto de esa democracia. He sido elegido directamente por el pueblo, al que debo rendir cuentas. Es mi tercer mandato y no me avergüenza decir que es un país democrático. ¿Quién puede decir que tiene la mejor democracia? ¿De qué forma se presenta? De distintas formas. Somos un Estado democrático plenamente comprometido a garantizar el cumplimiento de todas las leyes que hemos ratificado como país, como el Convenio. Ha habido acusaciones de que el Gobierno detuvo el envío de las cuotas sindicales de los miembros de la SNAT. Somos el Ministerio responsable de las altas y bajas. No hemos hecho ni un solo intento al respecto. La Comisión está invitada a enviar un equipo para verificar algunas de estas graves acusaciones que se le han presentado.

En cuanto a las concentraciones, son abiertas y existe un orden público que los participantes deben respetar. No hay acoso a los activistas sindicales. Algunos de los dirigentes sindicales forman parte de partidos políticos y son activistas políticos. Durante el periodo de disturbios, hubo casos en los que se ocultaron reuniones políticas bajo la bandera del sindicalismo. Se ha afirmado que algunos trabajadores fueron agredidos con gases lacrimógenos en el pasado, pero no ocurrió nada de eso. El Gobierno o la policía nunca han lanzado gases lacrimógenos a un autobús lleno de trabajadores. La gente tenía restringida la circulación en ese periodo debido a la normativa COVID-19 y a las restricciones por disturbios. Pero algunos desafiaban las restricciones establecidas. Y, por desgracia, el Gobierno cuenta

con algunas fuerzas del orden que colaboran con ellos para intentar restablecer la ley y el orden, pero en ningún caso se trata de actuar específicamente contra los trabajadores.

En resumen, solo quiero reiterar nuestro compromiso de velar por que trabajemos juntos con todos nuestros interlocutores, y haya un proceso de reconciliación, un proceso de conciliación voluntaria, que está en marcha. Existe un plan de aplicación en el que estamos trabajando junto con nuestros interlocutores y al que pedimos que se dé el tiempo necesario para que llegue a su fin y entonces, tal vez, si hay alguna cuestión de fondo que deba examinarse, podamos trabajar en ella. Sí, estamos de acuerdo en que hay algunas cuestiones pendientes, una o dos, en las que hemos estado trabajando con nuestros interlocutores sociales. Así que rogamos a la Comisión que nos conceda tiempo para concluir este proceso en el que nos han permitido embarcarnos y, si se plantea alguna cuestión, estamos más que dispuestos a sentarnos y comprometernos a encontrar soluciones duraderas. Esta es mi presentación por el momento, y aceptaremos de buen grado cualquier orientación de la Comisión y de cualquier otro agente que nos haya ayudado a lo largo del tiempo, principalmente la OIT, en todos nuestros asuntos.

Miembros empleadores - Aprovechamos esta oportunidad para dar las gracias al representante gubernamental de Eswatini por la información escrita y verbal que ha compartido con la Comisión. Agradecemos igualmente a todos los oradores que han tomado la palabra para dar su opinión en el debate entablado sobre este caso.

Dados los procesos que se están llevando a cabo actualmente en el país, los empleadores recomiendan al Gobierno que haga lo siguiente para lograr la conformidad con el Convenio:

- 1) completar la hoja de ruta para aplicar las recomendaciones de la comisión de investigación independiente y los procesos de conciliación voluntaria nacional;
- 2) agilizar las investigaciones policiales pendientes sobre la violencia y los asesinatos cometidos entre 2021 y 2023;
- 3) en consulta con los interlocutores sociales, difundir entre las partes interesadas los códigos de buenas prácticas y la legislación que permita prevenir los enfrentamientos violentos durante las protestas y las acciones sindicales, y
- 4) presentar toda la información pendiente a la Comisión de Expertos en 2025.

Miembros trabajadores - Agradecemos al Gobierno de Eswatini su participación y la información facilitada. También damos las gracias a todos los delegados que han intervenido en este debate.

El grupo de los trabajadores reitera su honda preocupación por el aumento de la represión estatal y la escalada de violencia física y amenazas contra los trabajadores y sus representantes, así como por el recorte de las libertades democráticas en el país.

Tomamos nota de que en septiembre de 2019 se nombró una comisión de investigación independiente para dar efecto a la recomendación del Comité de Libertad Sindical de iniciar una investigación independiente que determinara la justificación de la violenta represión policial contra acciones sindicales pacíficas, que había sido denunciada en septiembre de 2018 por el TUCOSWA y la CSI. Asimismo, hacemos nuestras las recomendaciones de la comisión de investigación independiente, que incluyen, entre otras cosas, la realización de actividades de formación para los agentes de policía de rango inferior, los miembros del servicio de orden y el público en general sobre los derechos sindicales y la gestión de las acciones sindicales.

Observamos además que el Gobierno se benefició de la asistencia técnica de la Oficina en relación con la gestión de las acciones sindicales y las concentraciones públicas organizadas por

los sindicatos. En este contexto, el Gobierno adoptó y difundió el Código de buenas prácticas para acciones colectivas y de protesta y el Código de buenas prácticas sobre concentraciones, como estrategia de capacitación de las diversas partes interesadas sobre cómo gestionar las acciones colectivas y de protesta, con el fin de minimizar los enfrentamientos injustificados entre manifestantes y miembros de las fuerzas del orden. Sin embargo, dado el aumento de la violencia de la policía y las fuerzas de seguridad durante las concentraciones y manifestaciones organizadas por los sindicatos en los últimos años, solo podemos constatar que la difusión de estos códigos de buenas prácticas no ha tenido prácticamente ningún efecto y que los trabajadores y sindicalistas que organizan o participan en concentraciones siguen corriendo un alto riesgo de ser golpeados y detenidos de forma arbitraria.

Además, cabe señalar que en el contexto de una queja ante el Comité de Libertad Sindical presentada por el TUCOSWA en 2022, el Gobierno y el sindicato acordaron una conciliación voluntaria, que tuvo lugar entre febrero y julio de 2023. A pesar de este acuerdo, el Gobierno no ha entablado un diálogo constructivo con el sindicato y la mayoría de las cuestiones planteadas por el sindicato siguen sin resolverse. Mientras tanto, los ataques estatales contra el TUCOSWA han continuado.

La situación de los derechos humanos y sindicales en Eswatini es muy preocupante. Hemos presentado hoy aquí pruebas de acoso y violencia contra sindicalistas y de la falta de compromiso del Gobierno con los sindicatos. Instamos al Gobierno a que respete sus obligaciones dimanantes del Convenio y acate las observaciones y conclusiones de los órganos de control de la OIT, que hasta ahora han quedado en papel mojado.

Exhortamos específicamente al Gobierno a que adopte medidas inmediatas para investigar, procesar y condenar a los autores e instigadores de crímenes contra sindicalistas, entre ellos el asesinato del Sr. Thulani Maseko.

Exigimos al Gobierno que se abstenga de todo acto de injerencia en las actividades de los sindicatos, en particular el TUCOSWA, la SNAT y el SWATCAWU, y que ponga fin a su campaña de difamación antisindical.

Instamos al Gobierno a que se abstenga de todo acto de intimidación, acoso, amenazas y agresiones físicas y violentas contra los dirigentes y miembros de los sindicatos, como el presidente y el secretario general de la SNAT, Sres. Mbongwa Dlamini y Lot Mduduzi Vilakati.

El Gobierno debe garantizar el regreso seguro a casa de todos los sindicalistas que viven en el exilio, incluido el secretario del SWATCAWU, Sr. Sticks Nkambule.

Urgimos al Gobierno a que elimine todas las restricciones que pesan sobre las reuniones sindicales y las acciones de protesta. El Gobierno debe retirar todos los cargos penales pendientes contra sindicalistas y trabajadores detenidos durante estas protestas.

Pedimos al Gobierno que adopte y aplique medidas eficaces encaminadas a impartir formación a las fuerzas policiales y de seguridad, a los ayuntamientos y a la judicatura sobre los derechos sindicales y la gestión pacífica de las acciones colectivas.

Apremiamos al Gobierno a entablar un diálogo positivo con los sindicatos que permita abordar los problemas acuciantes y las violaciones a las que se enfrentan.

Acogemos con satisfacción la invitación que el Ministro del Gobierno de Eswatini acaba de hacer a esta Comisión para una misión de contactos directos. Solicitamos al Gobierno que presente un informe completo sobre las medidas adoptadas para aplicar las conclusiones de la Comisión y sobre toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos antes

del 1.º de septiembre de 2024. Por último, pedimos a esta Comisión que incluya sus conclusiones en un párrafo especial del informe.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación del deterioro del orden público y su impacto negativo en los derechos sindicales en el país, así como de que reina una cultura de la impunidad para los autores de delitos contra sindicalistas.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó a que el Gobierno adoptara medidas efectivas, urgentes y con plazos definidos para:

- abstenerse de ejercer un trato violento, intimidación o acoso, incluido el acoso judicial, contra dirigentes y miembros de sindicatos del sector de la educación que lleven a cabo actividades sindicales legítimas, en particular el presidente y el secretario general de la Asociación Nacional de Docentes de Swazilandia (SNAT), Sres. Mbongwa Dlamini y Lot Mduduzi Vilakati;
- poner en libertad a las personas encarceladas por haber ejercido actividades sindicales lícitas, anular sus condenas y retirar todos los cargos presentados contra ellas, y garantizar el regreso seguro a casa de todos los sindicalistas que viven en el exilio, como el secretario general del Sindicato de Trabajadores del Transporte, las Comunicaciones y Afines de Swazilandia (SWATCAWU), Sr. Sticks Nkambule;
- llevar a cabo sin demora investigaciones independientes sobre: i) los alegados casos de intimidación, acoso o violencia, incluido el asesinato del Sr. Thulani Maseko y la persecución del Sr. Mbongwa Dlamini, con vistas a descubrir a los culpables y castigar a los autores e instigadores de estos delitos, y ii) los casos de violencia e injerencia por parte de la policía en relación con actividades sindicales legales, pacíficas y legítimas, y hacer que los responsables rindan cuentas;
- garantizar que las organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre otros el Congreso de Sindicatos de Swazilandia (TUCOSWA), la SNAT y el SWATCAWU, gocen de la autonomía e independencia necesarias para cumplir su mandato y representar a sus miembros;
- derogar toda orden administrativa o disposición legislativa que tenga por efecto prohibir o restringir el derecho a la libertad de reunión de los sindicatos y garantizar en la práctica que los sindicatos disfruten plenamente del derecho a celebrar reuniones públicas tal como consagrado en el Convenio, en particular impartiendo formación al respecto a la policía y las fuerzas de seguridad, los consejos municipales y las autoridades judiciales, y
- aplicar las conclusiones de la comisión de investigación y de la conciliación voluntaria nacional y llevar a cabo la campaña de sensibilización prevista sobre los repertorios de recomendaciones prácticas, en plena consulta con los interlocutores sociales y con la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión pidió al Gobierno que presentara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas y los progresos alcanzados en relación con las recomendaciones

anteriores, y que incluyera toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos, a más tardar el 1.º de septiembre de 2024.

Representante gubernamental - Evidentemente, a estas alturas solo me resta expresarles mi más sincero agradecimiento a ustedes, a sus vicepresidentes y a la Sra. Corinne Vargha, que representa al director general en los trabajos de esta Comisión, por la cortesía que me han dispensado. He tomado debida nota de las conclusiones de la Comisión y deseo manifestar que el Gobierno de Eswatini ha venido aquí con el ánimo de comprometerse positivamente con esta Comisión y demostrar los avances que se están realizando a nivel nacional para aplicar el Convenio. Nos hemos comprometido con ustedes en un diálogo honesto porque hemos ratificado el Convenio y pronto lo estaremos aplicando. Nuestra actitud no es de lucha y nunca lo será. Por lo tanto, no nos oponemos a las conclusiones que la Comisión ha considerado adecuadas. Quiero dejar constancia de que mi Gobierno acepta estas conclusiones y se esforzará por aplicarlas junto con nuestros interlocutores sociales. Les necesitamos en este camino, y abogamos por ser constructivos y honestos unos con otros. Quisiéramos disponer de la asistencia técnica continuada de la Oficina, que en cualquier caso debo decir que ya se ha prestado.

Filipinas (ratificación: 1953)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha facilitado la siguiente información por escrito, así como copias de la Declaración Oficial del Consejo Antiterrorista (ATC) con fecha 29 de abril de 2024, el Memorando del ATC con fecha 30 de abril de 2024, la Orden Administrativa núm. 22 con fecha 8 de mayo de 2024 y las Sentencias del Tribunal Supremo núms. 254753 y 269249.

Avances en la aplicación de la hoja de ruta tripartita sobre libertad sindical

1. Acciones del Comité Interinstitucional creado en virtud de la Orden Ejecutiva núm. 23

Directrices Ómnibus sobre el Ejercicio de la Libertad Sindical y las Libertades Civiles aprobadas por el Comité Interinstitucional creado en virtud de la Orden Ejecutiva núm. 23 (EO 23-IAC) el 26 de abril de 2024. Estas Directrices refunden, actualizan y refuerzan dos directrices anteriores relativas a la libertad sindical publicadas en 2011 y 2012. Las Directrices fueron aprobadas el 21 de marzo de 2024 por el Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral (NTIPC) tras un minucioso proceso de consulta en el que participaron el Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE), otros organismos competentes en la materia, y los representantes de los trabajadores y de los empleadores. Las Directrices: i) rigen la conducta de los organismos gubernamentales, los empleadores y los trabajadores del sector privado en el ejercicio por parte de los trabajadores del derecho de sindicación, la negociación colectiva y la participación en acciones concertadas pacíficas y otras actividades sindicales legales, incluidas las reuniones públicas, y ii) delimitan y actualizan las responsabilidades de las partes interesadas para una mejor coordinación en la educación laboral y el empleo, el mantenimiento de la paz y el orden, la persecución de los casos y la protección de la soberanía y la integridad nacionales, en consonancia con su jurisdicción y sus mandatos.

Con objeto de acelerar la investigación y el enjuiciamiento, el EO 23-IAC siguió de cerca el caso de asesinato del Sr. Alex Dolorosa, aunque está claro que este no parece estar relacionado con el sindicato. El presunto autor, un particular, fue acusado de homicidio en octubre de 2023 en el tribunal regional de primera instancia de Bacolod City. Se instruyeron cargos contra el acusado en febrero de 2024 y el tribunal ha fijado las fechas del juicio.

Siguiendo las directrices del EO 23-IAC, los organismos relacionados o miembros del Comité Interinstitucional adoptaron las siguientes medidas:

- se publicó la Declaración Oficial del ATC de 29 de abril de 2024, en relación con el señalamiento indiscriminado, incluida la confección de listas de supuestos «rojos» o comunistas (*red-tagging*). Este afirma su autoridad única y exclusiva para designar a individuos o grupos como terroristas en virtud de la Ley Antiterrorista de 2020. Consciente de la preocupación de los sindicatos y sus afiliados por haber sido señalados como terroristas o asociados a ellos sin fundamento y sin el debido proceso, el ATC recuerda a la ciudadanía que ningún otro órgano, agencia, funcionario o empleado del Gobierno tiene autoridad para señalar a individuos o grupos de una manera que pueda interpretarse como la atribución del calificativo de terroristas en virtud de la Ley Antiterrorista. Esta calificación debe ejercerse siempre con la máxima diligencia, de conformidad con las leyes, normas y reglamentos vigentes con el fin de garantizar que se respetan y protegen los derechos fundamentales y las garantías procesales, y
- se publicó el Memorando del ATC de 30 de abril de 2024 contra el señalamiento indiscriminado, y a tal efecto se dieron instrucciones a todos los miembros del ATC y a los organismos de apoyo para que acataran los procedimientos y directrices en relación con la atribución del calificativo de terroristas, y con objeto de que vigilaran e informaran al ATC de los incidentes de incumplimiento, designaciones no autorizadas u otras cuestiones relacionadas.

2. Reforzar los órganos de control tripartitos y promover la libertad sindical

En el diálogo multisectorial DOLE RO XI, celebrado el 4 de marzo de 2024 entre 23 federaciones afiliadas a la Central de Trabajadores Unidos y Progresistas (SENTRO) y la Federación del Trabajo de Mindanao Meridional y los organismos encargados de hacer cumplir la ley, se acordó desarrollar un acuerdo social para la protección de los derechos sindicales. El coronel Osmalik Tayaban, de la 10.^a división de infantería del ejército filipino, facilitó su número de contacto personal e instó a los participantes a que le informaran directamente de cualquier irregularidad en la que estuviera implicado el personal militar de la región.

El taller estratégico del DOLE se celebró el 8 de marzo de 2024, y en él las oficinas regionales del DOLE: i) formularon su respectivo calendario de actividades para aplicar las estrategias relativas al tripartismo y la libertad sindical, y ii) diseñaron un plan de formación para la aplicación de la formación laboral para diferentes sectores, incluidos los organismos encargados de hacer cumplir la ley.

La resolución DOLE RO VIII por la que se reconstituye el Órgano de Control Tripartito Regional (RTMB) y se reorienta la labor de los miembros de dicho Órgano se adoptó el 20 de marzo de 2024, centrándose en el papel que desempeña el RTMB en la validación y seguimiento de las presuntas violaciones de la libertad sindical.

El 20 de abril de 2024, el DOLE y el Programa de Trabajadores y Empleados del Sector Jurídico de la Universidad de Filipinas (UP) organizaron e impartieron la primera formación parajurídica, de conformidad con el memorando de acuerdo DOLE-UP. Treinta y nueve

sindicalistas, incluidos representantes de la SENTRO, completaron la formación de seis días sobre los derechos y las obligaciones de los empleadores y los trabajadores, los recursos penales, civiles y administrativos a su disposición en caso de infracción de la ley, y sobre habilidades prácticas, incluida la redacción de declaraciones juradas y la preparación de casos.

Avances en la promoción de un planteamiento conjunto del Gobierno para abordar las cuestiones relativas a la libertad sindical

El Presidente Marcos dictó la Orden Administrativa núm. 22, de 8 de mayo de 2024, por la que se creaba un Comité Especial de Coordinación de los Derechos Humanos para mejorar los mecanismos existentes de promoción y protección de los derechos humanos, en particular para mantener las iniciativas de investigación y rendición de cuentas, la recopilación de datos sobre presuntas violaciones de los derechos humanos por parte de los organismos encargados de hacer cumplir la ley, y la ampliación del espacio y la participación de la sociedad civil.

Sentencias dictadas por el Tribunal Supremo:

- *Deduro vs. Vinoya*, G. R. núm. 254753, 4 de julio de 2023, en la que se declara que la práctica del *red-tagging*, la difamación, el señalamiento y la atribución de culpabilidad por pertenencia sindical constituyen amenazas al derecho de una persona a la vida, la libertad o la seguridad, y justifican la presentación de un recurso de amparo.
- *Castro y Tamano vs. Dela Cruz*, G. R. núm. 269249, 24 de octubre de 2023, en la que se falla a favor de la protección, el recurso de protección de datos (*habeas data*), y el recurso de amparo invocados por los Sres. Castro y Tamano, quienes fueron secuestrados por agentes del Estado supuestamente por sus acciones en defensa del medio ambiente.

Nota final

Todas las denuncias por asesinato y acoso de afiliados sindicales incluidas en el caso núm. 3185 se produjeron entre 2013 y 2021, pero tan solo se notificaron a la OIT en 2016, 2019 y 2021. El seguimiento regular realizado por los RTMB y ahora por el EO 23-IAC muestra que las autoridades competentes han tomado medidas concretas en los casos en los que había testigos. Algunos casos han resultado no guardar claramente ninguna relación con los sindicatos y, en otros, incluso los propios familiares han desistido de seguir adelante con el procedimiento judicial.

El Gobierno señala que las alegaciones revisten una «extremada gravedad» solo si se demuestra que son ciertas sobre la base de información verificada. El Gobierno no cuestiona la autoridad de la Comisión para determinar lo que debe o no entrar en el ámbito de su mandato. No obstante, insta a la Comisión a garantizar que se verifiquen todas las alegaciones y a proporcionar parámetros claros y razonables en el ejercicio de su mandato. El Gobierno ha mostrado un nivel de cooperación sin precedentes con los órganos de control de la OIT en los dos últimos años. Su buena fe no debería verse menoscabada por su continua inclusión en la lista de países que deben ser objeto de examen.

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito al representante del Gobierno de Filipinas, el Subsecretario del DOLE, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - El Gobierno agradece a la Comisión esta oportunidad de hacer su declaración inicial, que se centrará en la observación que la Comisión de Expertos

formuló como seguimiento de las conclusiones que esta Comisión emitió durante la Conferencia del año pasado.

Desde el inicio de la administración del Presidente Ferdinand R. Marcos Jr. el 30 de junio de 2022, el Gobierno ha mostrado el más profundo respeto por los procesos de esta Comisión, de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical, así como por las directrices de la Conferencia en lo relativo a la aplicación del Convenio por parte del país. El Gobierno ha colaborado más que nunca con los órganos de control de la OIT al proporcionar a tiempo información confirmada sobre este asunto. Desde agosto de 2022, el Gobierno ha presentado hasta diez informes. A este respecto, si bien el Gobierno valora que los órganos de control hayan tomado nota de varios aspectos que se exponen en dichos informes, también hace hincapié en que los cuatro últimos informes presentados ya incluían información relativa a la actual observación de seguimiento de la Comisión de Expertos. Para que conste, estos documentos son: la respuesta de 20 de mayo de 2024 a la Comisión sobre acontecimientos recientes que aún no han sido examinados por la Comisión de Expertos; la respuesta de 16 de abril de 2024 al Comité de Libertad Sindical sobre el 405.º informe del Comité de Libertad Sindical; la respuesta de 8 de enero de 2024 a la solicitud de información complementaria del Comité de Libertad Sindical; y la respuesta de 12 de diciembre de 2023 a las observaciones presentadas a la Comisión de Expertos por la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y la SENTRO acerca del cumplimiento del Convenio por parte de Filipinas.

Las normas de esta discusión, así como las limitaciones de tiempo, no permiten al Gobierno repetir el contenido de estos informes en los debates de esta mañana. No obstante, el Gobierno solicita que estos se incorporen a modo de referencia a las actas de los debates de hoy para que esta Comisión pueda tener una visión más completa de los hechos y de la situación real en cuanto a la aplicación del Convenio en nuestro país.

A continuación, me centraré en los tres asuntos principales contenidos en la observación. El primer punto principal se refiere al desarrollo de la hoja de ruta tripartita para garantizar el pleno cumplimiento del Convenio. El Gobierno comunica a esta Comisión lo siguiente:

- En primer lugar, la hoja de ruta, con los plazos adecuados y la implicación de las partes responsables, se formuló con el apoyo técnico de la OIT y fue aprobada por el NTIPC. La mayoría de los miembros del NTIPC firmaron la resolución por la que se aprobaba la hoja de ruta. El 1.º de septiembre de 2023, se presentó un ejemplar de esta hoja de ruta a esta Comisión.
- En segundo lugar, las Directrices Ómnibus sobre el Ejercicio de la Libertad Sindical y las Libertades Civiles fueron aprobadas por el EO 23-IAC el 26 de abril de 2024.

Las Directrices refunden, actualizan y refuerzan dos directrices anteriores relativas a la libertad sindical publicadas en 2011 y 2012. Estas Directrices fueron el resultado de un minucioso proceso de consulta y han ampliado el alcance anterior de las dos directrices en los siguientes ámbitos: rigen la conducta de los organismos gubernamentales, los empleadores y los trabajadores del sector privado en el ejercicio por parte de los trabajadores del derecho a sindicarse, negociar colectivamente y participar en acciones concertadas pacíficas y otras actividades sindicales lícitas, como las reuniones públicas, y en segundo lugar, delimitan y actualizan las responsabilidades de las partes interesadas para una mejor coordinación en materia de educación sobre trabajo y empleo, el mantenimiento de la paz y el orden, los enjuiciamientos y la protección de la soberanía y la integridad nacionales.

La revisión de las Directrices es uno de los principales resultados que figuran en la hoja de ruta tripartita. El DOLE, en su calidad de organismo principal, está ultimando el programa de actividades, que incluye cursos de capacitación y material informativo y educativo para garantizar la mayor difusión posible de las Directrices y su pleno cumplimiento. El Gobierno agradece que la Comisión haya tomado nota de que el Gobierno estaría interesado en recibir asistencia técnica en este campo, y espera que dicha asistencia se materialice pronto.

- En tercer lugar, en lo que respecta a la solicitud de revisión de la Orden Ejecutiva núm. 23, supuestamente debido a la falta de consulta sectorial antes de su emisión y a la ausencia de representación sectorial en la estructura del EO 23-AIC, el Gobierno aclara que este Comité Interinstitucional se estableció como respuesta a la recomendación de la misión tripartita de alto nivel relativa a la creación de un órgano con mandato presidencial que coordinará las acciones de diversos organismos en materia de investigación y enjuiciamiento de casos relacionados con violaciones de los derechos sindicales. La propia misión tripartita de alto nivel no recomendó que el órgano de mandato presidencial tuviera una composición tripartita. Y fue por una buena razón, ya que entre los organismos que componen el EO 23-AIC figuran organismos que desempeñan funciones de investigación y enjuiciamiento, que son funciones gubernamentales soberanas que no pueden compartirse con organizaciones privadas. En su primer año de funcionamiento, el EO 23-IAC se ha reunido seis veces y ha obtenido resultados concretos. El Gobierno se complacerá en transmitir a esta Comisión, a modo de referencia, el primer informe anual del presidente del EO 23-IAC al Presidente de Filipinas.

En cuanto a la recomendación de la misión tripartita de alto nivel de establecer un órgano especializado, independiente y no judicial de personas eminentes, el Gobierno reitera su posición de que la Comisión de Derechos Humanos (CHR), órgano creado por la Constitución de Filipinas, puede ser ese órgano independiente. Como se comunicó anteriormente, el NTIPC ha reconocido que la CHR tiene efectivamente el mandato para desempeñar las funciones que se esperan de este órgano independiente.

El Gobierno opina que, cuando ya existen mecanismos para abordar cuestiones específicas, se debería sugerir reforzar estos mecanismos. La misión tripartita de alto nivel, durante su visita a Filipinas, escuchó las opiniones de diversos organismos y partes interesadas sobre cuáles deberían ser las áreas prioritarias para el fortalecimiento, a saber: la capacidad de investigación y forense, y la preparación y gestión de casos judiciales; el intercambio de datos e información, y la capacitación y sensibilización continuas en materia de derechos laborales y humanos. El Gobierno se esfuerza continuamente por mejorar en estos ámbitos, pero acogerá con agrado los programas de cooperación técnica para apoyar aún más sus esfuerzos.

Asimismo, la Comisión debe recordar que, durante las reuniones del año pasado, el Gobierno se mostró dispuesto a aprender de otros países que han establecido un órgano especializado similar al órgano independiente recomendado por la misión tripartita de alto nivel. El Gobierno sigue abierto a las sugerencias de la Comisión para mejorar sus mecanismos actuales.

En cuanto a la cuestión general de la consulta, el diálogo y el compromiso sectoriales genuinos, el Gobierno agradece que la Comisión lo anime a seguir reforzando los procesos consultivos tripartitos. El fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social es uno de los resultados clave inscritos no solo en la hoja de ruta tripartita, sino también en el Plan de Trabajo y Empleo de Filipinas.

A este respecto, el Gobierno hace saber a esta Comisión que el tripartismo y el diálogo social en Filipinas están firmemente institucionalizados. Existe una amplia gama de mecanismos tripartitos que garantizan la participación y el compromiso sectoriales en diversos aspectos del trabajo y el empleo, como el NTIPC, el Consejo Regional Tripartito para la Paz Laboral y los consejos tripartitos regionales sobre salarios y productividad que dependen del DOLE, así como las juntas directivas de otros organismos relacionados con la salud, la seguridad social, la vivienda y la promoción de las inversiones. El Presidente nombra a los representantes sectoriales en estos organismos por recomendación de sus respectivos sectores para garantizar una representación genuina. Desde noviembre de 2022, 103 representantes sectoriales, 54 de los trabajadores y 49 de los empleadores, han sido nombrados por el Presidente para diversos órganos tripartitos.

En cuanto al segundo punto principal, relativo a las libertades civiles y los derechos sindicales, en los informes anteriores presentados por el Gobierno se ha facilitado información pertinente sobre los casos calificados de «alegatos anteriores» y de «nuevos alegatos». Sobre los «nuevos alegatos», el Gobierno proporciona la siguiente información adicional:

- en relación con el asesinato del Sr. Alex Dolorosa, supuesto funcionario de la Red de trabajadores de la contratación externa en los procesos empresariales (BIEN), el Gobierno aclara que la BIEN está registrada en el DOLE como asociación de trabajadores, no como sindicato. En los registros del DOLE sobre la BIEN no consta ningún funcionario, miembro u organizador con el nombre de Dolorosa. Tampoco hay constancia de ningún sindicato que esta persona pudiera haber organizado. Los informes de la investigación policial no indican que el asesinato estuviera motivado por sus supuestas actividades sindicales. El presunto autor, un particular, fue acusado de homicidio en octubre de 2023 por el tribunal regional de primera instancia de Bacolod City. Se instruyeron cargos contra el acusado en febrero de 2024 y el tribunal ha fijado las fechas del juicio.

En cuanto a las medidas para combatir la impunidad, reforzar los mecanismos de supervisión y mejorar el entorno para la libertad sindical y el derecho de sindicación, a continuación, se exponen algunos de los avances relevantes:

- para ayudar a prevenir el señalamiento indiscriminado, y en particular el *red-tagging*, el EO 23-IAC se coordinó con el ATC, que emitió una Declaración Oficial con fecha 29 de abril de 2024 en la que afirmaba que el ATC es el único organismo administrativo que tiene autoridad para designar a personas o grupos como terroristas, de conformidad estricta con las leyes, normas y reglamentos vigentes con el fin de garantizar que se respetan y protegen los derechos fundamentales y las garantías procesales. El ATC también emitió un Memorando con fecha 30 de abril de 2024 contra el señalamiento indiscriminado, en el que se daba instrucciones a todos los miembros del ATC y a los organismos de apoyo para que acataran los procedimientos y directrices para la designación de terroristas, y con objeto de que vigilaran e informaran al ATC de los incidentes de incumplimiento, designaciones no autorizadas u otras cuestiones relacionadas;
- a nivel de los órganos de control regionales, se han emprendido diálogos multisectoriales, incluso entre sindicatos y militares, talleres estratégicos con actividades para promover la libertad sindical, y la reconstitución y reorientación del órgano de control regional;
- la primera formación parajurídica organizada e impartida por el DOLE y la Facultad de Derecho de la Universidad de Filipinas, a la que asistieron 39 sindicalistas, consistió en una formación de seis días sobre los derechos y las obligaciones de empleadores y trabajadores, los recursos penales, civiles y administrativos a su disposición en caso de

infracción de la ley, y sobre habilidades prácticas, incluida la redacción de declaraciones juradas y la preparación de casos;

- se ha firmado y se está aplicando actualmente un acuerdo de intercambio de datos entre el DOLE y la CHR sobre la remisión y evaluación de casos supuestamente relacionados con el ejercicio de los derechos sindicales;
- el presupuesto del DOLE para reforzar los mecanismos de control tripartitos se ha incrementado en un 350 por ciento en virtud de la Ley de Asignaciones Generales de 2024, y
- las acciones de otros organismos gubernamentales también complementan la hoja de ruta tripartita y la labor que realiza el Comité Interinstitucional. La Orden Administrativa núm. 22 de 8 de mayo de 2024, emitida por el Presidente Marcos, estableció un Comité Especial de Coordinación de los Derechos Humanos para mejorar los mecanismos existentes de promoción y protección de los derechos humanos.

El tercer punto se refiere a los asuntos legislativos pendientes. Estos son de dos tipos: los primeros son los que están dirigidos a luchar contra la impunidad, y los segundos tienen por objeto modificar disposiciones específicas del Código del Trabajo relativas a la libertad sindical y al derecho de sindicación. El Gobierno aporta la información actualizada siguiente.

En primer lugar, el 19.º Congreso, en el que se presentaron estos proyectos de ley, ha levantado la sesión y se encuentra actualmente en receso. El 20.º Congreso se celebrará el 22 de julio de 2024. Técnicamente, no hay proyectos de ley pendientes en este momento. Los proyectos presentados en el 19.º Congreso deberán volver a presentarse en el 20.º Congreso.

En segundo lugar, los proyectos de ley presentados para hacer frente a la impunidad eran los proyectos de ley núms. 1152 y 4941 de la Cámara de Representantes, que tenían por objeto tipificar como delito el *red-tagging*. A este respecto, la Ley de la República núm. 9851, en la que se definen y penalizan los delitos contra el derecho internacional humanitario, el genocidio y otros delitos contra la humanidad, y la Ley de la República núm. 11479, de 2020, que previene y prohíbe el terrorismo y establece el ATC, pueden ofrecer ya recursos contra el *red-tagging*. Dos sentencias recientes del Tribunal Supremo también establecen los recursos y las medidas legales contra esta práctica. El Tribunal Supremo ha fijado los recursos legales a disposición de las personas señaladas de manera indiscriminada como amenazas para la seguridad en dos sentencias históricas: una es *Deduro vs. Vinoya*, en la que se declara que la práctica del *red-tagging*, la difamación, el señalamiento y la atribución de culpabilidad por pertenencia sindical constituyen amenazas al derecho de una persona a la vida, la libertad o la seguridad, y justifican la presentación de un recurso de amparo, y la segunda es *Castro y Tamano vs. Dela Cruz*, emitida en octubre de 2023, en la que se falla a favor de la protección, el recurso de protección de datos (*habeas data*) y el recurso de amparo invocados por Castro y Tamano.

En tercer lugar, los proyectos de ley cuyo objeto es modificar el Código del Trabajo son varios proyectos de ley de la Cámara de Representantes sobre la afiliación sindical y el registro de sindicatos, así como la facultad del Secretario de Trabajo y Empleo para declararse competente en el ámbito de los conflictos laborales que afectan al interés nacional. El Poder Ejecutivo se remite al Congreso en materia legislativa. Sin embargo, está dispuesto a trabajar en el marco del NTIPC para revisar por qué los proyectos de ley no han progresado y determinar cuáles son los proyectos de ley que pueden ser apoyados por consenso para que el entorno sea aún más propicio al ejercicio de la libertad sindical y el derecho de sindicación.

Miembros trabajadores - Filipinas ha estado bajo la supervisión periódica de esta Organización, y en concreto ante esta Comisión seis veces desde 2007, por su incumplimiento del Convenio. El año pasado se llevó a cabo una misión de alto nivel en Filipinas, que llevaba

tiempo aplazándose, para hacer un seguimiento de las noticias sobre violaciones extremadamente graves de las libertades civiles en general y de la libertad sindical en particular en el país, entre otras, amenazas y acoso, vigilancia, privación de la libertad y detenciones arbitrarias, y ejecuciones extrajudiciales de miembros de sindicatos por sus actividades sindicales legítimas. La misión condujo finalmente a la adopción de una hoja de ruta tripartita para abordar los numerosos problemas detectados, con plazos convenidos. Esto, al principio, parecía un avance. Sin embargo, observamos que una parte significativa de los representantes de los trabajadores del NTIPC (12 de un total de 19) no respaldaron la hoja de ruta o retiraron posteriormente su apoyo, lo que revela una importante falta de consenso sobre el camino a seguir por parte de quienes han sido víctimas de los sucesivos Gobiernos. Además, sigue existiendo un gran trecho entre las palabras y los hechos en lo que respecta al DOLE, que ha tardado mucho en aplicar las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel de 2023.

Celebramos que no se hayan producido asesinatos antisindicales en Filipinas en 2024. Sin embargo, observamos que los sindicatos filipinos han registrado al menos 72 asesinatos de sindicalistas en total. Esta cifra incluye al menos dos asesinados en 2023, a saber, los Sres. Alex Dolorosa y Jude Thaddeus Fernandez. Al mismo tiempo, siguen aumentando otras formas de represalias antisindicales violentas, como desapariciones forzosas, privaciones de libertad y detenciones, desafiliación forzosa y *red-tagging*, entre otras. Este comportamiento es prueba de que impera en el país una cultura antisindical, que ha proseguido durante el Gobierno de Marcos. Rara vez se investigan los casos, y en pocos se ha tenido que rendir cuentas.

El uso generalizado del *reg-tagging* cuando los agentes estatales hacen acusaciones infundadas según las cuales determinados sindicatos y activistas sindicales son miembros de las llamadas «organizaciones terroristas comunistas» sigue siendo un grave problema. Esta acusación suele bastar para que los sindicalistas sean detenidos e interrogados por el ejército y la policía, y disuade a los trabajadores de apoyar una actividad sindical legítima por un temor bastante comprensible a las represalias. A modo de ejemplo, cabe citar la vigilancia, el acoso y el seguimiento constantes de la Alianza de Docentes Interesados (ACT) y sus dirigentes. En 2024, la oficina nacional de la ACT ha sido objeto de vigilancia periódica por parte de las autoridades. Varios particulares también han estado en el punto de mira. La Sra. Aurora Santiago, coordinadora sindical de la región III de la ACT, ha alegado una vigilancia constante y ha sido acusada en virtud de la Ley Antiterrorista. El Sr. Francisco Eco Dangla III, coordinador provincial de la ACT en Pangasinán, fue secuestrado y torturado. La policía y los agentes de inteligencia también han entrado en escuelas públicas de la región de la capital nacional, donde trabajan dirigentes de la ACT, para difundir acusaciones infundadas y sembrar el miedo entre alumnos, profesores y administradores. Este comportamiento persiste porque las políticas que condujeron a la represión sindical bajo la anterior administración, en particular la Orden Ejecutiva núm. 70, siguen vigentes en la actualidad.

Los mecanismos establecidos para hacer frente a estas graves infracciones, como el Mecanismo de Control del Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral (NTIPC-MB) y el RTMB, también han fracasado. Los órganos de control se regionalizaron mediante la Orden Administrativa núm. 32, que ordena que la supervisión directa u operativa de los casos de libertad sindical corra a cargo de los RTMB de las distintas oficinas regionales del DOLE. El NTIPC-MB tendrá una función de vigilancia o supervisión de la labor de creación de perfiles delictivos y seguimiento de los RTMB. La Oficina de Relaciones Laborales se encarga de supervisar los casos de violación de la libertad sindical o los derechos sindicales, pero no ha aumentado su eficacia, a pesar de que el DOLE afirma haber asignado recursos adicionales a su presupuesto para 2024. Además, la falta de programas plenamente financiados para la

promoción de los derechos humanos y sindicales ha obstaculizado la labor de supervisión de los RTMB.

El Comité Interinstitucional sobre ejecuciones extrajudiciales, desapariciones forzadas, tortura y otras violaciones graves del derecho a la vida, la libertad y la seguridad de las personas, creado en virtud de la Orden Administrativa núm. 35, debía ocuparse de las violaciones graves de los derechos humanos, incluidos los asesinatos relacionados con el trabajo. Basándose en la labor de creación de perfiles delictivos y supervisión de los RTMB, el DOLE remite a dicho Comité los casos relacionados con asesinatos, desapariciones, torturas y otras violaciones del derecho a la vida de los sindicalistas. Sin embargo, los sindicatos apenas conocen su funcionamiento y, a pesar de sus recursos, pocos casos han progresado o se han resuelto. Los nueve casos resueltos de las 65 ejecuciones extrajudiciales fueron todos anteriores a la creación de dicho Comité.

Nos hacemos eco de la opinión de la Comisión de Expertos de que deben asignarse más recursos y personal a estos órganos en un futuro muy próximo, con miras a garantizar su plena operatividad y, de esta forma, propiciar una investigación y un control eficaces y oportunos y, cuando proceda, la remisión para su enjuiciamiento de todos los casos pendientes relativos a ejecuciones extrajudiciales y otras violaciones de los derechos de dirigentes y afiliados sindicales.

En 2023 se promulgó la Orden Ejecutiva núm. 23 para crear un Comité Interinstitucional que abordara las cuestiones laborales. No obstante, este se queda corto en varios aspectos fundamentales. En el EO 23-AIC no están representados los sindicatos ni las organizaciones de trabajadores, ni siquiera las organizaciones de empleadores, y no se consultó a ninguno de los interlocutores sociales al redactar dicha Orden Ejecutiva. Y esto fue así a pesar de que los sindicatos habían solicitado la consulta y habían presentado propuestas con mucha antelación. Simplemente, se reprodujo la ineficaz Orden Administrativa núm. 35, establecida por la administración de Aquino. Peor aún, el Gobierno ha dejado claro que no tiene intención de modificar la Orden Ejecutiva núm. 23 para incluir a los representantes de los trabajadores y de los empleadores y ni siquiera para establecer consultas periódicas con los interlocutores sociales.

Además de los actos de violencia y el ambiente de impunidad, el sindicalismo también se ve socavado por la capacidad de los empleadores de contratar a trabajadores a través de una variedad de acuerdos laborales precarios e incluso ilegales, que merman la estabilidad y permiten a los empleadores despedir fácilmente a los trabajadores por sus actividades sindicales. Cuando los trabajadores intentan regularizar su empleo, o bien son despedidos ilegalmente o tienen que soportar años de litigios. El uso ilegal de trabajadores cedidos por agencias y del empleo de duración determinada —a menudo con contratos que se renuevan cada seis meses—, unido a la negativa a reconocer la relación entre empleador y empleado, permite a los empleadores privar ilegalmente a los trabajadores del derecho de afiliarse al sindicato y de negociar colectivamente. Se han presentado varios proyectos de ley para abordar esta cuestión, pero no se ha aprobado ninguno. El Secretario de Trabajo y Empleo lleva mucho tiempo incumpliendo la obligación que le impone el Código del Trabajo de restringir o prohibir la subcontratación laboral para proteger los derechos de los trabajadores (artículo 106).

También observamos en el informe que el Gobierno se jacta de la reciente firma de un memorando de acuerdo entre el DOLE, el Departamento de Comercio e Industria (DTI) y la Autoridad de las Zonas Económicas de Filipinas (PEZA) para establecer un Consejo Consultivo Tripartito de las Zonas Económicas, así como comités de trabajo tripartitos de las zonas

económicas. Sin embargo, el DOLE no incluyó al movimiento sindical en el memorando de acuerdo, algo habitual en este Gobierno. Esto representa la exclusión de los representantes de los trabajadores pertinentes, incluido el Comité de Trabajo Tripartito de la Zona Económica en la zona franca de exportación de Mactan, creado en agosto de 2023.

Por último, recuerdo que la Comisión de Expertos ha planteado una serie de cuestiones legislativas a lo largo de muchos años, que afectan a los trabajadores de los sectores público y privado. Resulta especialmente preocupante que una gran parte de los trabajadores del sector público, incluidos los contratados por encargo o mediante contratos de servicios, como los bomberos, los guardias de prisiones y otros trabajadores públicos, no puedan constituir sindicatos ni afiliarse a estos. Incluso los trabajadores del sector público que tienen derecho a formar un sindicato no pueden emprender acciones sindicales. Observamos en el Informe de la Comisión de Expertos que, una vez más, se han presentado varios proyectos de ley ante el poder legislativo; sin embargo, no basta con introducir legislación nueva. Al igual que la Comisión de Expertos, lamentamos el hecho de que no parece que se haya introducido ninguna enmienda concreta en relación con las cuestiones pendientes. Los miembros trabajadores esperan que el Gobierno haga todo lo posible para que la legislación nacional se ajuste al Convenio lo antes posible.

Para concluir, los miembros trabajadores lamentan profundamente que el Gobierno no haya consultado de manera significativa a los sindicatos para llegar a un consenso sobre la manera de avanzar y que siga sin aplicar las conclusiones anteriores de esta Comisión. Estos continuos retrasos resultan inaceptables. Los miembros trabajadores seguirán vigilando de cerca este caso, hasta que los trabajadores puedan ejercer plenamente sus derechos fundamentales según la legislación, en un ambiente exento de violencia, acoso e intimidación, y en el marco de un sistema que garantice el respeto efectivo de las libertades civiles y los derechos de libertad sindical.

Miembros empleadores - Como sabemos, se trata de un convenio fundamental, que Filipinas ratificó en 1953. El caso se ha discutido siete veces en el seno de la Comisión y la Comisión de Expertos ha emitido observaciones al respecto 19 veces. Algunas de las cuestiones legislativas a las que se refieren las observaciones de la Comisión de Expertos están relacionadas con el derecho de huelga, por lo que aquí recordamos a la cámara el desacuerdo de los miembros empleadores con la opinión de la Comisión de Expertos según la cual el derecho de huelga estaría recogido en el Convenio y hacemos hincapié en que ni el Convenio que nos ocupa ni ningún otro convenio de la OIT contienen normas sobre el derecho de huelga y que el Grupo Gubernamental del Consejo de Administración confirmó en su declaración de posición de marzo de 2015 que el alcance y las condiciones de este derecho están reglamentados a nivel nacional.

Volvamos a los puntos clave de este caso. Este caso se deriva de una historia de quejas y alegaciones de grave opresión a miembros y dirigentes sindicales en Filipinas durante muchos años. El tiempo no permite exponer los detalles. Sin embargo, las preocupaciones planteadas eran lo suficientemente serias como para plantear la visita de una misión tripartita de alto nivel en enero de 2023. La misión formuló las recomendaciones siguientes: mayor coordinación y coherencia entre los distintos órganos gubernamentales para ofrecer más protección frente a las amenazas graves a la libertad sindical; compromiso con los interlocutores sociales para avanzar realmente en la prevención de futuras violaciones de la libertad sindical, entre otras cosas mediante la finalización de una hoja de ruta con plazos convenidos; establecimiento de un único órgano con mandato presidencial para detectar y abordar todos los casos pendientes de presuntas ejecuciones extrajudiciales y secuestros relacionados con el trabajo; creación de un órgano no judicial independiente que examine los casos que le remita la comisión

presidencial con el fin de recibir y documentar testimonios y formular propuestas de indemnización; refuerzo del papel del NTIPC-MB para definir y garantizar medidas de protección rápidas y eficaces en relación con las amenazas a la vida, la seguridad o la integridad física de los sindicalistas; y la plena aplicación de todas las recomendaciones anteriores.

En junio de 2023, la Comisión instó al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, pusiera fin de inmediato a todo acto de violencia e intimidación contra sindicalistas por el ejercicio legítimo de sus derechos en virtud del Convenio, así como a las violaciones de la libertad sindical, en consonancia con las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel; emprendiera de inmediato y de manera efectiva investigaciones sobre los alegatos de actos violentos en relación con miembros de organizaciones de trabajadores; pusiera en funcionamiento los órganos de control; y garantizara que todos los trabajadores pudieran constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a estas, de conformidad con el artículo 2 del Convenio.

Asimismo, la Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas decisivas y eficaces para promover un clima de no violencia, así como un diálogo social y unas relaciones laborales constructivas a todos los niveles en el país, y pidió al Gobierno que concluyera, con asistencia técnica y en consulta con los interlocutores sociales, la hoja de ruta para abordar eficientemente todas las cuestiones pendientes.

Si bien la Comisión de Expertos, en la observación en cuestión, saludó los progresos realizados con respecto a la elaboración de la hoja de ruta tripartita y la revisión de las Directrices sobre la conducta de las partes interesadas, también expresó su preocupación con respecto a determinados elementos vinculados a las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel.

En primer lugar, lamentó profundamente tomar nota de que no parecía haberse realizado ningún avance concreto en la investigación de los asesinatos de varios sindicalistas y otros incidentes graves denunciados, ni en el castigo de sus autores.

Por lo tanto, la Comisión de Expertos esperaba que el Gobierno tomara las medidas necesarias para garantizar que todas las alegaciones presentadas por varios sindicatos desde 2015 se investigaran debidamente y a fondo, y que los casos fueran revisados por la CHR cuando no se resolvieran, de manera que se establecieran los hechos, se determinara la culpabilidad y se llevara a los autores ante la justicia.

La Comisión también pidió al Gobierno que velara por que los sindicalistas puedan ejercer sus actividades en un ambiente exento de violencia, acoso e intimidación y en el marco de un sistema que garantice el respeto efectivo de las libertades civiles y los derechos de libertad sindical.

Por lo tanto, es aún más inquietante constatar que sigue habiendo casos de asesinatos y desapariciones de sindicalistas desde 2019, como el asesinato del líder sindical Alex Dolorosa en abril de 2023.

Por esa razón, la Comisión de Expertos ya había alentado al Gobierno a participar plenamente con los interlocutores sociales para avanzar en lo relativo a las directrices operativas de los mecanismos de control, en particular en el marco de la hoja de ruta tripartita. Pidió al Gobierno que reforzara estos mecanismos para el seguimiento y la investigación eficaces y oportunos de todos los casos pendientes relativos a ejecuciones extrajudiciales y otras violaciones de los derechos de dirigentes y afiliados sindicales.

Por su parte, el Gobierno ha comunicado que la supervisión periódica muestra que las autoridades competentes han tomado medidas concretas en los casos para los que se dispone de testigos; algunos casos han resultado no estar claramente relacionados con la actividad sindical; y en otros, incluso los propios familiares han desistido de seguir adelante. En el caso del asesinato del Sr. Alex Dolorosa, que no parecía estar relacionado con la actividad sindical, el presunto autor, un particular, fue acusado de homicidio en octubre de 2023 y se instruyeron cargos contra él en febrero de 2024. El Tribunal ha fijado las fechas del juicio.

Lo preocupante es que hay muchos casos que no se han resuelto y el mensaje es que la vigilancia por sí misma no pone fin a los delitos ni sirve para descubrir la verdad, ya que eso solo puede conseguirse mediante la investigación, que no parece que se esté realizando. Así, instamos al Gobierno a que redoble sus esfuerzos en este sentido.

En cuanto al tema de la formación y las Directrices sobre la conducta de las partes interesadas, la Comisión esperaba que estas actividades de formación prosiguieran en el marco de la hoja de ruta tripartita y contribuyeran significativamente a sensibilizar a los funcionarios del Estado sobre las cuestiones relacionadas con la libertad sindical y la negociación colectiva. Al tiempo que tomó nota del interés del Gobierno en recibir asistencia técnica de la Oficina, la Comisión expresó su esperanza de que dicha asistencia se prestara en un futuro próximo. El Gobierno proporciona información sobre algunas actividades de formación y sensibilización en curso, pero estas parecen ser más esporádicas que regulares. En general, poco parece estar ocurriendo, e instamos de nuevo al Gobierno a que aumente sus esfuerzos.

Por lo que respecta a las cuestiones legislativas, observamos que aún no se ha adoptado una cantidad significativa de proyectos legislativos destinados a garantizar el respeto de las libertades civiles en el ejercicio de los derechos sindicales y que existe un gran número de proyectos de ley. Animamos de nuevo al Gobierno a que adopte medidas concretas y sujetas a plazos para aprobarlos lo antes posible.

Como nota positiva, el Gobierno aprobó, el 26 de abril de 2024, las Directrices Ómnibus sobre el Ejercicio de la Libertad Sindical y las Libertades Civiles, tras su aprobación tripartita. Las Directrices, que refunden, actualizan y refuerzan dos directrices anteriores relativas a la libertad sindical publicadas en 2011 y 2012, rigen la conducta de los organismos gubernamentales, los empleadores y los trabajadores del sector privado en el ejercicio por parte de los trabajadores del derecho de sindicación, negociación y participación en acciones pacíficas, como las reuniones públicas; asimismo, delimitan y actualizan las responsabilidades de las partes interesadas para una mejor coordinación en la educación laboral y el empleo, el mantenimiento de la paz y el orden, la persecución de los casos y la protección de la soberanía y la integridad nacionales.

El Gobierno también ha tomado medidas en otros ámbitos, pero el tiempo no permite extenderse en detalles. Sin embargo, lo que siguen faltando son pruebas del impacto de estos cambios, a la luz de lo cual los miembros empleadores piden al Gobierno que proporcione una explicación de los objetivos y efectos de todas sus iniciativas legislativas.

A pesar de las preocupaciones planteadas anteriormente, observamos que el Gobierno ha solicitado activamente la asistencia de la OIT en varios aspectos. Por ejemplo, el proyecto «Trade for Decent Work» (Comercio al servicio del trabajo decente) en Filipinas tiene por objeto mejorar la aplicación de las normas internacionales del trabajo, centrándose en particular en los principios de libertad sindical y derecho de negociación colectiva, además de abordar las respuestas relativas a la COVID-19. El objetivo general es contribuir a mejorar la aplicación de las normas internacionales del trabajo en tanto que país beneficiario del Sistema de

Preferencias Generalizadas Plus (SPG+). El proyecto permitió capacitar a los organismos gubernamentales, incluidos los del sector de la seguridad, los responsables de la reglamentación laboral y las fuerzas armadas. Los sectores prioritarios son la confección, el cultivo de cocos y la pesca de la sardina.

A modo de conclusión, en general, los miembros empleadores siguen preocupados por la persistencia de las cuestiones planteadas a la Comisión. Dicho esto, somos conscientes de que tanto las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel de 2023 como las formuladas por la Comisión en 2023 no son fáciles de aplicar en poco tiempo. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que acelere la aplicación de las diversas recomendaciones, solicitando la asistencia de la OIT en caso necesario, y que presente una memoria sobre sus progresos a más tardar el 1.º de septiembre de 2024, con el fin de que esta Comisión pueda examinar objetivamente la situación en 2025.

Miembro trabajador, Filipinas - El Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo, nos recordó el pasado lunes que la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos, y que el trabajo no es una mercancía. Me sumo a estas palabras. Otro principio fundamental de la Declaración de Filadelfia, adoptada hace ochenta años y aún vigente hoy, afirma que «la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante». Este principio es el eje fundamental de nuestro debate de hoy sobre el ejercicio de la libertad sindical en virtud del Convenio, ya que los trabajadores sindicados siguen enfrentándose a un camino pedregoso en Filipinas.

Una misión tripartita de alto nivel visitó Filipinas en enero del año pasado. Los trabajadores filipinos siguen y probablemente seguirán enfrentándose a importantes obstáculos para ejercer el derecho a la libertad sindical si mantenemos el *statu quo* y la lentitud de las reformas. Valoramos la información aportada por el Gobierno, y tomamos nota de la disminución de los asesinatos de sindicalistas durante los dos primeros años de la administración de Marcos. Sin embargo, no hay que olvidar que al menos dos líderes sindicales fueron asesinados en 2023, justo después de la misión tripartita de alto nivel. Tanto uno como dos son demasiados y no podemos permitirnos que haya más. Para identificar a las dos personas, diré que se trata de los Sres. Alex Dolorosa y Jude Fernandez. Mientras tanto, prosiguen el *red-tagging*, los secuestros, los despidos y las desafiliaciones forzosas, a pesar de que el Gobierno haya adoptado algunas medidas formales. Recordamos que entre seis y ocho casos de ejecuciones extrajudiciales fueron documentados y presentados por sindicatos afiliados a la CSI y otros sindicatos de la central sindical filipina All-Philippines Trade Unions a la misión tripartita de alto nivel en 2023. Ahora hay unos 72 casos sin resolver relacionados con ejecuciones extrajudiciales de dirigentes y organizadores sindicales y ninguno ha avanzado en los tribunales, salvo el caso del Sr. Alex Dolorosa, que se presentó ante el tribunal regional de primera instancia de Bacolod City. El Gobierno se ha referido a los esfuerzos para agilizar la investigación y el enjuiciamiento. Ha declarado que el EO 23-IAC está siguiendo de cerca el caso del Sr. Alex Dolorosa. Este caso es muy representativo de las numerosas injusticias sin resolver en nuestra sociedad. A raíz de una investigación descuidada, el Gobierno clasificó el asesinato del Sr. Alex Dolorosa como si no estuviera relacionado con ninguna actividad sindical. Sin embargo, las circunstancias y las pruebas sugieren que la policía vigilaba y había incluido en una lista de supuestos comunistas a Alex antes de su muerte. Alex era un activo organizador sindical LGBTQI+ y asistente jurídico de la BIEN, asociación de trabajadores amparada por la libertad sindical. Estos actos deterioran el entorno de la libertad sindical y conducen a una pérdida de confianza en nuestras autoridades policiales. Otro ejemplo flagrante es el caso del Sr. Manny Asuncion, organizador del Kilusang Mayo Uno (KMU), que la anterior dirección de justicia consideró necesario procesar solo para que el actual Secretario

del Departamento de Justicia detuviera abruptamente sus esfuerzos. La pregunta persiste: ¿por qué renunciar a la oportunidad de volver a examinar este caso? Las desapariciones forzadas continúan, ya que el último caso se produjo en abril de 2024 y la víctima fue un organizador sindical llamado William Larusa, del KMU. Además, prosigue la práctica de señalar a los movimientos sindicales como parte de la insurgencia comunista, lo que se conoce como *red-tagging*. Sindicatos afines a la SENTRO, el KMU, el Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP) y tres sindicatos de la Federación de Trabajadores Libres han sido objeto recientemente de este sistema. Esto ha escalado hasta llegar a vincular a una organización de trabajadores con la «financiación del terrorismo». La Vicepresidenta Sara Duterte también ha acusado directamente a la ACT de obstaculizar un acuerdo de negociación colectiva tildando al sindicato de comunista.

La Asociación del Personal No Uniformado de la Policía Nacional de Filipinas (NUPAI-PNP), agente de negociación certificado y afiliada a la Confederación Independiente del Trabajo de los Servicios Públicos (PSLINK) no ha logrado firmar, durante los últimos tres años y hasta ahora, un convenio colectivo de negociación con la dirección de la Policía Nacional de Filipinas. Se incitó al sindicato a desafiliarse de la PSLINK.

Como en el caso de la presidenta de NUPAI, Sarah Lerum, las mujeres sindicalistas no se han librado de los ataques, como las de Unyon ng Manggagawa sa Agrikultura, que han recibido la visita de personal uniformado, o peor aún, la trabajadora agrícola que fue asesinada junto con su familia. Esta cultura de la impunidad debe terminar, especialmente a la luz del compromiso del Gobierno de poner fin a todas las formas de acoso y violencia, en particular la violencia de género en el mundo del trabajo, según lo dispuesto en el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

El órgano presidencial creado en virtud de la Orden Ejecutiva núm. 23 no es un órgano tripartito, ya que se hizo caso omiso de la propuesta de los trabajadores de crear una comisión tripartita. De hecho, redactamos una orden ejecutiva para establecer una comisión tripartita durante la misión tripartita de alto nivel. El órgano creado en virtud de la Orden Ejecutiva núm. 23 pretende proteger la libertad sindical y los derechos de los trabajadores, pero sin representación de los trabajadores ni de los empleadores. Este no responde a las expectativas de los trabajadores.

El EO 23-IAC es similar al Grupo nacional de trabajos para poner fin al conflicto armado comunista local (NTF-ELCAC), que ha sido acusado de practicar *red-tagging* y presionar a los sindicatos para que se desafilien de sus federaciones sindicales. Los sindicatos sostienen que, a menos que se anule la Orden Ejecutiva núm. 70 y se disuelva el NTF-ELCAC, el Gobierno sigue teniendo a su disposición instrumentos para poner en práctica un régimen represivo contra el sindicalismo.

No se ha avanzado en lo concerniente a la creación de una comisión de la verdad, que fue una propuesta de los sindicatos para reunir pruebas e investigar a los responsables de los asesinatos y detenciones de sindicalistas. Esta comisión también ofrecería indemnizaciones por ejecuciones extrajudiciales a las víctimas y a sus familias.

El Gobierno ha creado la ilusión de que está tomando medidas, pero los ataques a la libertad sindical se han vuelto más evidentes. Los trabajadores de la economía de plataformas digitales se ven excluidos de las relaciones entre empleador y trabajador para evitar la sindicalización, y el Programa de Modernización de Vehículos de Transporte Público está desplazando a los conductores de yipnis y desmantelando sus organizaciones. Además, en contra de lo dispuesto en el Convenio, se obliga a los conductores y operadores de yipnis a afiliarse a corporaciones o cooperativas a pesar de sus objeciones.

Felicitemos al Gobierno por haber ratificado el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y recientemente el Convenio núm. 190. Sin embargo, siete años después de la ratificación del Convenio núm. 151, Filipinas sigue careciendo de un proyecto de ley sobre relaciones laborales en el sector público, ley habilitante necesaria para alinear nuestra legislación laboral con las normas establecidas en el Convenio.

Elogiamos al Tribunal Supremo de Filipinas por la decisión de que «el *red-tagging*, la difamación, el señalamiento y la atribución de culpabilidad por pertenencia sindical constituyen amenazas al derecho de una persona a la vida, la libertad o la seguridad».

Instamos humildemente al Gobierno a que:

- colabore realmente con los interlocutores sociales para finalizar o seguir debatiendo la hoja de ruta sobre la libertad sindical;
- atienda las reivindicaciones del movimiento obrero mundial de disolver el NTF-ELCAC;
- eleve las Directrices sobre libertad sindical, ahora conocidas como Directrices Ómnibus, a órdenes ejecutivas con sus propios mecanismos de aplicación para garantizar su pleno cumplimiento por parte de las fuerzas de seguridad;
- proporcione recursos a la CHR para que pueda investigar los asesinatos de sindicalistas y ofrecer indemnizaciones a las familias de las víctimas, y
- demuestre su compromiso de acabar con la impunidad garantizando justicia para algunas de las personas asesinadas, empezando por la reapertura del caso del Sr. Manny Asunción.

El Secretario de Trabajo y Empleo debe hacer uso del poder que le confiere el Código del Trabajo para regular todas las modalidades de trabajo precarias, dar prioridad a la adaptación de las leyes y prácticas vigentes en Filipinas a las normas de la OIT, como ha solicitado encarecida y reiteradamente la OIT en los últimos años, y certificar la urgencia de las medidas legislativas pendientes ante el Congreso, como el proyecto de ley sobre seguridad en el empleo y el proyecto de ley sobre relaciones laborales en el sector público.

El momento de actuar era hace año y medio, y queda mucho trabajo por hacer.

Miembro empleador, Filipinas - La Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP) lamenta profundamente que la Comisión haya incluido a Filipinas en la lista corta de casos. Tras analizar las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, nos da la impresión de que esta no ha apreciado plenamente las medidas concretas adoptadas por el Gobierno filipino en relación con el Convenio, ha hecho caso omiso del sólido proceso de consulta tripartita en relación con el mismo y, lamentablemente, ha malinterpretado el proceso legislativo en nuestro país.

El compromiso del Gobierno de cumplir con la obligación contraída en virtud del Convenio se refleja claramente en las reformas sustanciales iniciadas para reforzar la eficacia operativa de los órganos de control tripartitos, mejorar la coordinación entre organismos, promover un entorno propicio a través de la formación laboral específica y agilizar la investigación, el enjuiciamiento y la resolución de presuntas violaciones de la libertad sindical.

La ECOP centrará ahora su intervención en acontecimientos específicos que conocemos de primera mano y en los que hemos participado directamente.

En cuanto a la aprobación de la hoja de ruta sobre libertad sindical, la elaboración de la hoja de ruta en consonancia con las recomendaciones de los órganos de control de la OIT y de

la misión tripartita de alto nivel siguió un proceso tripartito desde el principio. El DOLE reanudó el debate tripartito sobre la hoja de ruta, que abarcó:

- consultas con el mecanismo de diálogo bipartito denominado «Foro de Líderes», del que la ECOP es miembro;
- la creación de un grupo de trabajo técnico tripartito que finalizó y consolidó las aportaciones a la hoja de ruta recogidas en la consulta realizada en toda la zona, y
- un taller con el Comité Ejecutivo Tripartito (TEC), en el que la ECOP también está representada.

El 23 de agosto de 2023, el NTIPC aprobó la Resolución núm. 3 para adoptar formalmente la hoja de ruta sobre libertad sindical y expresar el compromiso colectivo de trabajar para su puesta en práctica.

El Gobierno mantiene un compromiso abierto y constructivo con los diversos sectores para abordar las preocupaciones planteadas. A petición de los sindicatos, el 29 de septiembre de 2023 tuvo lugar un debate con el Secretario Ejecutivo en el Palacio de Malacañang, en Manila. Durante la discusión estuvieron presentes representantes de diferentes organizaciones sindicales y de la ECOP, así como de los organismos miembros del EO 23-AIC y de la CHR.

Las opiniones de los sectores fueron escuchadas y atendidas por el Secretario Ejecutivo durante ese diálogo concreto. En particular, la ECOP expresó el punto de vista de que las leyes y mecanismos vigentes funcionan satisfactoriamente, y que la creación de otro órgano podría resultar redundante o innecesaria, y constituiría un nivel burocrático adicional contraproducente. Asimismo, subrayó que llevar ante organismos internacionales como la OIT cuestiones que podrían resolverse a través de las instituciones nacionales crea una impresión negativa del país; y que la OIT no tiene jurisdicción sobre incidentes que no estén realmente relacionados con el ejercicio del derecho de sindicación o que no se deriven de él.

En cuanto a la aprobación de las Directrices Ómnibus sobre el Ejercicio de la Libertad Sindical y las Libertades Civiles, el 21 de marzo de 2024, el NTIPC aprobó las Directrices Ómnibus que refunden las Directrices de 2011 y 2012 relativas a la libertad sindical y las reemplazan. Las Directrices Ómnibus rigen la conducta de las partes interesadas del Gobierno, los trabajadores y los empleadores del sector privado en relación con el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores, el derecho de sindicación, la negociación colectiva y la participación en actividades concertadas pacíficas, como las reuniones públicas.

La ECOP apoyó plenamente la inclusión de los diversos proyectos de ley destinados a enmendar el Código del Trabajo de Filipinas en la hoja de ruta sobre libertad sindical. Sin embargo, estos no podían considerarse al margen de los acontecimientos que están configurando el mundo del trabajo en mi país. Preferiríamos que se adoptara un enfoque global en lugar de fragmentario. Asimismo, debería observarse un equilibrio entre los intereses de los empleadores, por un lado, y los intereses de los trabajadores, aun admitiendo que una inclinación a favor de estos últimos puede ser inevitable en aras de la justicia social.

El DOLE forma parte del Poder Ejecutivo del Gobierno filipino. No puede obligar a otro órgano legislativo, es decir, al Congreso de Filipinas, compuesto por el Senado y la Cámara de Representantes, a aprobar las enmiendas propuestas al Código del Trabajo de Filipinas. Según nuestro actual sistema de gobierno, existe una separación de poderes entre el poder ejecutivo, el poder legislativo y el poder judicial. Tal vez, los sindicatos, que tienen representación en la Cámara de Representantes, podrían influir en la agilización del proceso legislativo.

Miembro gubernamental, Bélgica - Hablando en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Albania, Macedonia del Norte, Montenegro y la República de Moldova**, países candidatos, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, y en particular los derechos laborales. Promovemos activamente la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en el desarrollo y el fomento de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

Filipinas es un asociado importante, también en apoyo del multilateralismo y del orden internacional basado en normas. En el contexto del SPG+ y del Acuerdo marco de asociación y cooperación entre la Unión Europea y sus Estados miembros, por una parte, y la República de Filipinas, por otra, se comprometió a ratificar y aplicar efectivamente los convenios internacionales sobre derechos humanos, incluidos los derechos laborales.

El caso que hoy nos ocupa viene de lejos y es grave. Tras la discusión del año pasado en la Comisión sobre las infracciones al Convenio, se instó al Gobierno de Filipinas a que tomara medidas sobre varios puntos, en particular a que pusiera fin a todo acto de violencia e intimidación contra los miembros de los sindicatos por el ejercicio legítimo de sus derechos; a que emprendiera de inmediato y de manera efectiva investigaciones sobre los alegatos de violencia; a que pusiera en funcionamiento los órganos de control; y a que garantizara el derecho a la libertad sindical de todos los trabajadores.

Acogemos favorablemente que Filipinas haya recibido, en enero de 2023, una misión tripartita de alto nivel y haya iniciado conversaciones sobre una hoja de ruta tripartita que abarque las medidas definidas en 2019 por la Comisión para abordar estas preocupaciones de larga data. Si bien tomamos nota de las iniciativas adoptadas por el Gobierno a este respecto, nos hacemos eco de la expectativa de la Comisión de que se finalicen tanto la hoja de ruta tripartita como las Directrices sobre la conducta de las partes interesadas. Esto debería hacerse con carácter prioritario, con plazos y resultados finales claros, e incorporarse al Plan de Trabajo y Empleo, tal y como ha indicado anteriormente el Gobierno. Subrayamos la importancia de consultar ampliamente a los interlocutores sociales sobre todas las cuestiones que afecten a los derechos sindicales.

Tomamos nota de los alegatos formulados sobre las continuas y graves violaciones de los derechos humanos de los trabajadores, incluidos los derechos sindicales, en Filipinas, así como de la información proporcionada por escrito por el Gobierno.

En cuanto a los alegatos anteriores sobre asesinatos de sindicalistas, lamentamos profundamente que no se hayan realizado avances concretos en la investigación de estos incidentes. Habida cuenta de estos graves alegatos, esperamos que el Gobierno tome las medidas necesarias para que los hechos queden claramente esclarecidos, de manera que se determinen las responsabilidades y los autores no queden impunes. Debido a la repetición de estos hechos, expresamos nuestra profunda preocupación ante los nuevos alegatos de asesinatos de sindicalistas. Tomamos nota de la información que el Gobierno ha presentado por escrito sobre este asunto, pero recordamos la importancia de aportar más información detallada en vista de los numerosos alegatos anteriores y más recientes.

Tomamos nota con preocupación de los nuevos alegatos de *red-tagging* y acoso. Nos hacemos eco de la indicación de la Comisión de Expertos sobre la necesidad de que el Gobierno adopte medidas para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sindicales en un sistema

libre de violencia, acoso o intimidación y respetuoso de los derechos humanos, en particular el derecho a la libertad sindical y, a este respecto, de la sentencia del Tribunal Supremo de Filipinas de 8 de mayo de 2024.

Al tiempo que tomamos nota de la asignación de fondos en la Ley de Asignaciones Generales de 2024, esperamos que los órganos de control cuenten con recursos suficientes para garantizar una investigación y un control eficaces y oportunos y, cuando proceda, la remisión para su enjuiciamiento de todos los casos pendientes relativos a las ejecuciones extrajudiciales y otras violaciones de los derechos de los dirigentes y afiliados sindicales.

Acogemos con agrado las actividades de formación centradas específicamente en la libertad sindical y la negociación colectiva entre los funcionarios del Estado, y animamos al Gobierno a que continúe sensibilizando sobre estas cuestiones.

De conformidad con las observaciones de la Comisión de Expertos, alentamos nuevamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que su legislación se ajuste al Convenio y que informe a la OIT sobre los progresos realizados. Subrayamos en particular la importancia de la aprobación de los proyectos de ley núms. 1152 y 4941 de la Cámara de Representantes, que tienen por objeto definir y penalizar la práctica de incluir en listas de supuestos comunistas (*red-tagging*) a los representantes y afiliados sindicales. Por otra parte, lamentamos que no se hayan introducido enmiendas concretas para proseguir la revisión del Código del Trabajo y esperamos que se avance rápidamente en esta cuestión.

Expresamos nuestra esperanza de que el Gobierno siga garantizando que la Ley Antiterrorista no se aplique de manera que tenga como efecto restringir las actividades sindicales legítimas y los derechos humanos.

La Unión Europea y sus Estados miembros animan al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para mejorar los mecanismos de promoción y protección de los derechos humanos, en particular los derechos laborales, y a continuar su colaboración con la OIT para abordar las cuestiones planteadas.

Miembro gubernamental, Indonesia - En nombre de la **Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) y sus Estados miembros, Brunei Darussalam, Camboya, Indonesia, Malasia, Myanmar, la República Democrática Popular Lao, Singapur, Tailandia y Viet Nam**, hago extensivo nuestro apoyo colectivo a los encomiables esfuerzos del Gobierno filipino por abordar las cuestiones laborales y promover la libertad sindical.

Filipinas ha demostrado un compromiso genuino a través de acciones decisivas y enfoques de colaboración. Reconocemos los importantes avances logrados, como el establecimiento de órganos tripartitos en las zonas económicas, la capacitación de las organizaciones sindicales mediante formación parajurídica y el refuerzo de las investigaciones sobre violaciones de los derechos laborales. Estas iniciativas demuestran un enfoque proactivo para fomentar un entorno en el que los trabajadores puedan sindicarse libremente y negociar colectivamente.

Si se quiere lograr un cambio significativo, se requiere la participación activa de todas las partes interesadas. Es esencial que se obtengan verdaderos logros a través del diálogo social, ya que fomenta la confianza mutua, el respeto y la colaboración entre todas las partes implicadas. Hacemos un llamamiento a todos los interlocutores tripartitos de Filipinas para que colaboren con buena fe, confianza y respeto con el fin de garantizar el éxito de estas iniciativas.

Elogiamos al Gobierno filipino por su inquebrantable dedicación a la libertad sindical, a pesar de los continuos retos. Instamos a todas las partes interesadas a que apoyen estos esfuerzos, aprendiendo de las dificultades a las que se enfrenten y de los importantes avances que se logren.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - Los Estados Unidos agradecen al Gobierno de Filipinas que haya proporcionado información adicional a la Comisión. Acogemos con satisfacción, en particular, la información sobre la reciente decisión del Tribunal Supremo por la que se declara que el *red-tagging*, la difamación, el señalamiento y la atribución de culpabilidad por pertenencia sindical constituyen amenazas al derecho de una persona a la vida, la libertad o la seguridad, y justifican la presentación de un recurso de amparo.

Sin embargo, nos siguen preocupando las continuas noticias sobre casos de *red-tagging* de sindicatos y otras organizaciones de trabajadores. Animamos al Gobierno a que reconozca públicamente que los trabajadores y las organizaciones de trabajadores que son o han sido incluidos en una lista de supuestos comunistas por ejercer sus derechos laborales fundamentales son, en realidad, organizaciones legales protegidas por la legislación, con derecho a sindicarse y a participar en negociaciones colectivas. Asimismo, alentamos al Gobierno a dar prioridad a los esfuerzos dirigidos a la aprobación de los proyectos de ley núms. 1152 y 4941 de la Cámara de Representantes que, de promulgarse, tipificarían como delito el *red-tagging*.

Celebramos el compromiso constante del Gobierno de investigar a fondo el asesinato del Sr. Alex Dolorosa, dirigente sindical y activista LGBTQI+ de la BIEN, cometido en 2023, y exigir responsabilidades a los autores.

Habida cuenta del importante papel que desempeña la CHR filipina independiente en virtud de su reciente memorando de entendimiento con el DOLE, nos preocupa que la CHR se enfrente a recortes presupuestarios y no reciba recursos suficientes para llevar a cabo sus obligaciones constitucionales.

En cuanto al seguimiento de las conclusiones de 2019 de la Comisión, animamos al Gobierno a que finalice sin demora la hoja de ruta tripartita, con los plazos convenidos, tal y como solicitó la misión tripartita de alto nivel y en consulta con las partes interesadas tripartitas.

Tomamos nota de la observación de la Comisión de Expertos según la cual la promulgación de la Orden Ejecutiva núm. 23 tuvo lugar sin debate alguno con las organizaciones de trabajadores. Pedimos al Gobierno que revise la Orden Ejecutiva núm. 23 en plena consulta con los interlocutores sociales.

Asimismo, constatamos que no se han introducido enmiendas para abordar los comentarios de los órganos de control de la OIT relativos a la reforma del Código del Trabajo. Alentamos al Gobierno a tomar las medidas necesarias para ajustar la legislación nacional al Convenio lo antes posible. Animamos también al Gobierno a adoptar medidas para eliminar las formas ilegítimas de subcontratación, que ocultan la existencia de una relación de trabajo y erosionan el derecho a la seguridad en el empleo, en especial en el sector público.

Los Estados Unidos mantienen su compromiso de colaborar con el Gobierno para aplicar un enfoque que movilice a todas las instancias gubernamentales y que aborde las cuestiones relativas a la libertad sindical y promueva los derechos de los trabajadores en Filipinas.

Miembro empleadora, Malasia - Queremos expresar nuestro apoyo inquebrantable a Filipinas en sus incansables esfuerzos por abordar las cuestiones de larga data relativas a la

libertad sindical. Desde que aceptó la misión tripartita de alto nivel en enero de 2023, Filipinas ha emprendido un viaje transformador, demostrando un compromiso inamovible con la defensa de los derechos fundamentales de su población.

Los progresos realizados por Filipinas hasta la fecha merecen reconocimiento. Ha tomado medidas decisivas para reforzar su marco jurídico, alineándolo con las normas internacionales del trabajo y garantizando la protección de los derechos de los trabajadores. El compromiso del Gobierno de fomentar un entorno propicio para los sindicatos y las organizaciones de trabajadores es prueba de su auténtico deseo de capacitar a sus ciudadanos y promover la justicia social.

Tomamos nota de que, tras la misión tripartita de alto nivel, el Presidente de Filipinas adoptó medidas directas para aplicar las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel mediante la creación de un Comité Interinstitucional dependiente de la Oficina del Presidente para reforzar la coordinación con las instituciones pertinentes, con vistas a agilizar la resolución de las quejas planteadas.

Elogiamos la respuesta del Gobierno a las preocupaciones formuladas tanto por el sector de los trabajadores como por el de los empleadores en relación con la necesidad de garantizar una auténtica representación sectorial en los órganos tripartitos. La reconstitución de estos órganos tripartitos con el nombramiento de representantes designados por los interlocutores sociales debe continuar por una cuestión de principios. Asimismo, se debería seguir reforzando los RTMB con el apoyo, en caso necesario, de la OIT.

Si bien reconocemos los esfuerzos que ha desplegado Filipinas, debemos subrayar que el camino hacia la plena realización de la libertad sindical es un proceso continuo. Requiere un compromiso sostenido, vigilancia y un diálogo continuo entre todas las partes interesadas. Se precisan colaboración, empatía y una visión conjunta para superar de manera colectiva los obstáculos que impiden el progreso de los derechos de los trabajadores.

El apoyo de la OIT es crucial para el fomento y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en Filipinas. La asistencia técnica que presta esta Organización, especialmente en materia de libertad sindical, es inestimable. En este sentido, esperamos que Filipinas siga recurriendo a la asistencia técnica para facilitar la puesta en práctica de las recomendaciones.

A modo de conclusión, propongo que nos solidaricemos con Filipinas en su camino hacia la promoción y salvaguardia de la libertad sindical. Apoyemos el compromiso del país con el diálogo inclusivo, las reformas legales y las iniciativas de capacitación que empoderen a los trabajadores y a los sindicatos.

Miembro trabajador, Fiji - Como miembro de la misión tripartita de alto nivel que visitó el país en 2023, estoy profundamente preocupado por la aplicación de las recomendaciones de la misión. Por desgracia, la información que he recabado no es muy alentadora.

La represión sindical desde 2016 hasta la misión de 2023 es sistémica. Fui testigo de cómo el NTF-ELCAC señalaba despreocupadamente a algunas personas durante la reunión tripartita de la misión en Manila, cuando el coronel Medel Aguilar, de las Fuerzas Armadas de Filipinas, sugirió que el representante de los trabajadores en la OIT era miembro del Partido Comunista y que quizá también lo eran algunos miembros de la misión.

En 2023, al menos dos dirigentes sindicales fueron asesinados y otros fueron secuestrados. Desde 2023 hasta la actualidad, los dirigentes del KMU siguen encarcelados por acusaciones falsas, mientras que los miembros de la SENTRO, el KMU y el TUCP son objeto de

señalamientos, vigilancia y creación de perfiles. Estos problemas persisten debido a que perduran las políticas de la administración anterior, en particular la Orden Ejecutiva núm. 70, en virtud de la cual se creó el NTF-ELCAC.

El DOLE no solo ha tardado en aplicar las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel de 2023, sino que también ha tergiversado varias cuestiones clave: la Orden Ejecutiva núm. 23 no solo deniega la representación de los interlocutores, sino que además esta se promulgó sin consultar con los trabajadores ni los empleadores. La hoja de ruta presentada sobre la libertad sindical no cuenta con un verdadero consenso y sigue reflejando puntos de vista divergentes. El mecanismo tripartito establecido en la zona franca de exportación de Mactan no ha implicado al movimiento sindical.

Mientras tanto, las medidas legislativas para ajustar el Código del Trabajo a las normas de la OIT siguen pendientes, y la Oficina del Presidente no les ha dado prioridad.

La subcontratación sigue siendo un obstáculo importante para el ejercicio de los derechos sindicales. El Secretario de Trabajo y Empleo no ha hecho uso de las facultades que le confiere el Código del Trabajo para regular todas las formas de trabajo precario, lo que obstaculiza la capacidad de los trabajadores para sindicarse, negociar colectivamente y ejercer el derecho de huelga.

El verdadero parámetro de progreso no reside solo en la reducción o ausencia de infracciones contra los sindicatos, sino en la ausencia de todo tipo de vulneración de los derechos humanos y en el aumento de los trabajadores sindicados.

Dados estos retos, es esencial que Filipinas aplique plenamente las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel. El Gobierno debe cumplir sus obligaciones internacionales protegiendo a sus ciudadanos; en caso contrario, transmitiría un mensaje negativo tanto a los Miembros de la OIT como a sus asociados comerciales.

Miembro empleadora, Indonesia - La Asociación de Empleadores de Indonesia (APINDO) aprovecha esta gran oportunidad para destacar la inquebrantable dedicación del Gobierno filipino, así como las medidas concretas que este ha adoptado, en particular durante el último año, para abordar de forma proactiva e integral los desafíos en cuestión. Tomamos nota de que el Gobierno de Filipinas ha cooperado plenamente con los órganos de control de la OIT aceptando la misión tripartita de alto nivel en agosto de 2022 y recibiendo a la misión en enero de 2023. Con este fin, el Gobierno presentó sistemáticamente informes exhaustivos sobre las medidas concretas adoptadas para cumplir con las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel. Cabe mencionar que se tomaron medidas significativas para salvaguardar la libertad sindical a pesar de tener que ceñirse a un plazo relativamente corto, lo que demuestra el compromiso de Filipinas con el progreso. No obstante, es importante señalar que nuestras partes interesadas deben desempeñar un papel activo mediante la cooperación y la colaboración para garantizar el éxito de esta iniciativa y ver un cambio real. En este sentido, animamos a los asociados tripartitos filipinos a trabajar juntos para lograr un objetivo común guiados por la buena fe, la confianza y el respeto mutuos. Para concluir, apoyamos firmemente a la República de Filipinas y esperamos que el Gobierno filipino continúe con su enfoque proactivo y global, así como con su compromiso con el tripartismo en aras de la realización del principio de libertad sindical.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Agradecemos al representante del Gobierno de Filipinas su detallada introducción. Hemos leído atentamente también el Informe de la Comisión de Expertos y el material complementario presentado por

el Gobierno a otras comisiones. Hemos observado que el Gobierno filipino ha cooperado con la OIT y con la Comisión de manera constructiva.

El Comité Interinstitucional se creó para aplicar con seriedad las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel, promover el diálogo social, mejorar la comprensión de la libertad sindical entre las distintas partes interesadas y lograr avances significativos. A través de acciones concretas, el Gobierno filipino ha demostrado su determinación para resolver eficazmente los problemas existentes. Esperamos que la OIT pueda reforzar la comunicación con el Gobierno de Filipinas y proteger eficazmente los derechos e intereses reales de los trabajadores y empleadores del país.

Miembro empleador, Camboya - Estoy aquí hoy para transmitir mi solidaridad con Filipinas y su esfuerzo por salvaguardar y promover la libertad sindical. Consideramos que el Gobierno de Filipinas muestra el compromiso activo de abordar los retos a los que se enfrentan los trabajadores y no está ignorando estas cuestiones.

Asimismo, consideramos que Filipinas ha demostrado una dedicación sincera a la preservación y protección de la libertad sindical. Las recientes medidas del Gobierno son una clara indicación de su compromiso con la creación de un entorno propicio a la libertad sindical y la negociación colectiva de los trabajadores.

Consideramos que el Gobierno no es el único responsable de aplicar estos cambios. Con objeto de garantizar el éxito de estas iniciativas, es imprescindible que los trabajadores y otras partes interesadas también adopten medidas concretas. Las partes interesadas tripartitas filipinas deben colaborar para establecer un objetivo común desde la confianza mutua, el respeto y la buena fe. Debe darse prioridad al diálogo social genuino, con la transparencia y la búsqueda de consenso como principios rectores. Las partes interesadas pueden garantizar que se investiguen exhaustivamente las cuestiones que les preocupan y que se apliquen las medidas adecuadas participando en un enfoque basado en el diálogo.

En resumen, instamos a Filipinas a que prosiga sus esfuerzos para salvaguardar y promover la libertad sindical. El Gobierno y los interlocutores sociales deberían contar con el espacio y el apoyo necesarios para aplicar de forma colaborativa las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel, y deberíamos reconocer los avances realizados hasta la fecha. Basándonos en los principios de justicia, equidad y libertad, podemos garantizar entre todos un futuro más prometedor para la fuerza de trabajo de Filipinas.

Miembro trabajadora, República de Corea - Los trabajadores coreanos expresan su firme solidaridad con los trabajadores filipinos y se unen a su llamamiento para que el Gobierno de Filipinas adopte medidas concretas para aplicar plenamente el Convenio de forma inmediata.

A día de hoy, se siguen acumulando los casos de violación de la libertad sindical e incluso de violencia. Como han denunciado nuestros colegas del movimiento sindical filipino, el DOLE ha perdido tiempo eligiendo los aspectos que le interesaban de las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel y adulterándolas hasta el punto de desvirtuarlas.

En cuanto a la hoja de ruta tripartita para aplicar las conclusiones formuladas por la Comisión en 2019 y lograr el pleno cumplimiento del Convenio, el Gobierno informó a la Comisión de Expertos de que había presentado un proyecto de hoja de ruta sobre la libertad sindical al NTIPC en septiembre de 2023. Sin embargo, el proyecto de hoja de ruta aún no se ha acordado. Según se ha comunicado, sin el apoyo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en el comité tripartito, la hoja de ruta sigue incompleta.

El Gobierno también indicó que había creado un Comité Interinstitucional sobre libertad sindical. Cabe destacar que la misión tripartita de alto nivel recomendó trabajar con los interlocutores sociales. Sin embargo, el EO 23-AIC se creó sin consulta tripartita previa, sin representación tripartita y sin las competencias especiales de investigación y enjuiciamiento que un órgano de mandato presidencial debería asumir para acabar, de una vez por todas, con la larga y oscura historia de impunidad en el país.

En cuanto a la legislación, la Comisión de Expertos ha recomendado en repetidas ocasiones desde 2009 enmendar el Código del Trabajo de Filipinas para ponerlo en conformidad con el Convenio, y la misión tripartita de alto nivel de 2023 insistió de nuevo. Sin embargo, la lucha por avanzar en la legislación laboral para introducir enmiendas que deberían haberse hecho hace tiempo, especialmente dirigidas a facilitar la constitución de sindicatos, restringir el poder ilimitado del Secretario de Trabajo y Empleo a la hora de asumir la competencia respecto de los conflictos laborales y despenalizar las huelgas y los cierres patronales ilegales, sigue languideciendo ante el Congreso.

A modo de conclusión, nos unimos a los compañeros trabajadores para instar al Gobierno a que finalice la hoja de ruta sobre libertad sindical, que suprima el NTF-ELCAC, que eleve las Directrices Ómnibus a órdenes ejecutivas y que dé prioridad a la adaptación de la legislación y la práctica al Convenio. De lo contrario, la impunidad seguirá sin disminuir, el sindicalismo y la negociación colectiva continuarán deteriorándose y decenas de millones de trabajadores filipinos seguirán soportando condiciones inhumanas, sin seguridad en el empleo, sin salarios vitales y sin derechos laborales, en una situación de vida o muerte.

Miembro trabajador, Guatemala - Las diversas formas de violencia aplicadas en Filipinas contra activistas sindicales tales como asesinatos, desapariciones, vigilancia y amenazas, intimidaciones por el simple ejercicio legítimo de sus derechos reconocidos en el Convenio, así como la dispersión violenta de huelgas y redadas militares y policiales en locales sindicales, se mantienen impunes, pese a los reiterados esfuerzos de los órganos de control de la OIT, que han lamentado estos hechos y han pedido que se acabe con la impunidad, y que han colaborado, mediante iniciativas como misiones tripartitas y otros diversos grados de asistencia, al proceso de recopilación de las relaciones de trabajo en este país.

La situación nos evoca tanto a los peores momentos de la violencia de los años setenta del siglo pasado en el cono sur de América Latina, respecto de militares sindicales; así como nos resulta semejante a la realidad actual de ciertos países del continente que no han logrado encauzar las relaciones laborales hacia espacios de tolerancia, diálogo social genuino y, fundamentalmente, pleno respeto a los derechos humanos en su más básica expresión.

Preocupa particularmente la inexistencia de avances significativos como la hoja de ruta tripartita. No se han incluido las investigaciones, no se ha dado cuenta de las tropelías a sindicalistas y el Gobierno no ha dado información suficiente sobre el estado de las investigaciones implementadas. Como si todo esto no fuera suficiente para observar severamente al país por los incumplimientos reiterados y graves.

El Informe de la Comisión de Expertos de 2023 menciona nuevos casos de violencia, como el asesinato del Sr. Alex Dolorosa, un funcionario de la red de trabajadores de la contratación externa en los procesos empresariales, así como la desaparición de cuatro personas entre mayo y julio de 2022, y el secuestro e interrogatorio de otros dirigentes, y la acusación infundada de dos dirigentes sindicales por robo en una manifestación en junio de 2020.

En su conjunto, Filipinas vive una coyuntura extremadamente grave en cuanto a la vigencia efectiva de los principios y derechos de libertad sindical, que es acompañada de una actitud

del Gobierno pasiva y renuente a reconocer el papel del tripartismo y del diálogo social, componentes esenciales para cualquier salida verdaderamente democrática y pacífica, y enclaves de justicia para todo atentado a los derechos de las personas que trabajan.

Miembro gubernamental, Indonesia - Indonesia desea expresar su apoyo a Filipinas. Consideramos que las explicaciones dadas por el Gobierno de Filipinas proporcionan una visión global y alentadora de las medidas proactivas que ha adoptado y de su compromiso inquebrantable con la defensa de los principios del Convenio. Esta dedicación es evidente a través de una serie de acciones bien documentadas y ejecutadas estratégicamente, que reflejan tanto el espíritu como la letra de las normas internacionales del trabajo. La aceptación por parte del Gobierno de la misión tripartita de alto nivel el 26 de agosto de 2022 resalta su apertura al escrutinio y la colaboración internacionales. Esta voluntad de comprometerse con los mecanismos de la OIT demuestra transparencia y responsabilidad. La pronta presentación de comentarios sobre el caso núm. 3185 a la CEACR el 21 de agosto de 2022 pone de relieve la capacidad de respuesta del Gobierno y su compromiso de abordar cuestiones específicas de manera oportuna. Es especialmente digno de mención que haya presentado nueve informes, entre memorias regulares e informes complementarios, incluido el último informe detallado del 20 de mayo de 2024. Esta comunicación continua con la OIT no solo proporciona una imagen clara del progreso del país, sino que también revela la dedicación del Gobierno a la mejora constante y su adhesión a las normas internacionales.

Uno de los elementos destacados de la estrategia del Gobierno es la creación del EO 23-IAC. Esta iniciativa es un paso proactivo para garantizar una mejor coordinación entre los diversos organismos gubernamentales, agilizando así los procesos de investigación, enjuiciamiento y resolución de los casos correspondientes.

El fortalecimiento de la cooperación con la CHR ilustra aún más el compromiso del Gobierno con los derechos humanos. Esta asociación es crucial para prestar asistencia a las víctimas y sus familias, fomentando así una sociedad más justa y humana. En las explicaciones también quedan patentes los esfuerzos del Gobierno por fomentar el tripartismo y el diálogo social, en particular mediante la creación de órganos tripartitos en las zonas económicas y la celebración de diálogos multisectoriales. Estas iniciativas son vitales para promover un entendimiento común de la libertad sindical entre todas las partes interesadas, piedra angular de unas relaciones laborales democráticas.

La puesta en marcha y el fortalecimiento de los órganos de control tripartitos, junto con el compromiso continuo con los socios sectoriales, reflejan un compromiso sostenido con la mejora de las condiciones laborales.

La elaboración de una hoja de ruta sobre libertad sindical y la modificación de las Directrices relativas a los derechos sindicales son pasos significativos hacia el establecimiento de un entorno más propicio para los trabajadores. Además, es encomiable la seriedad del Gobierno a la hora de abordar las denuncias de acoso y violencia contra los sindicatos. Por último, la creación de un Comité Especial de Coordinación de los Derechos Humanos es prueba del enfoque holístico del Gobierno en materia de derechos humanos.

En general, el Gobierno de Filipinas nos ha ofrecido hoy una descripción positiva y detallada de su compromiso con la defensa del Convenio. Las iniciativas estratégicas, los esfuerzos de colaboración y los mecanismos transparentes de presentación de informes son encomiables e indicativos de una auténtica dedicación a la mejora de las condiciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores.

Miembro trabajadora, Canadá - Hablo en nombre del Congreso del Trabajo del Canadá. El Consejo Australiano de Sindicatos se suma a esta declaración.

Hace siete años, Filipinas ratificó el Convenio núm. 151. De hecho, fue el primer país asiático en hacerlo. Este acto marcó el final de una campaña de nueve años del movimiento sindical. Sin embargo, la libertad sindical de los trabajadores del sector público en Filipinas sigue siendo una asignatura pendiente.

La Comisión de Expertos ha destacado en repetidas ocasiones la falta de plenos derechos sindicales para los trabajadores del sector público.

Amplias facciones de los trabajadores del sector público están excluidas de la afiliación sindical. Los trabajadores contratados por encargo o mediante contratos de servicios, así como los bomberos, los guardias de prisiones, entre otros, no pueden afiliarse ni constituir sindicatos.

Los trabajadores autorizados a sindicarse siguen careciendo del derecho a negociar colectivamente.

Los representantes de los trabajadores elegidos que forman parte del Consejo de Relaciones Laborales de la Función Pública están relegados a la condición de observadores y no pueden asistir a las reuniones del Consejo, a pesar de que este tiene el mandato de regular el ejercicio del derecho de autoorganización de los empleados públicos.

A pesar de haber ratificado el Convenio núm. 151 hace siete años, todavía no existe una legislación habilitante. El proyecto de ley sobre relaciones laborales en el sector público sigue estancado en el Congreso. Este proyecto de ley tiene por objeto reformar la legislación laboral para abordar las observaciones que la Comisión de Expertos lleva tiempo formulando y alinear las leyes nacionales con el Convenio núm. 151. Las principales reformas son: garantizar el derecho de sindicación y de negociación colectiva a todos los trabajadores de la administración, incluidos los que no son permanentes; revisar el sistema de resolución de conflictos laborales para los trabajadores del sector público; y garantizar la representación sindical del sector público en la formulación de políticas.

El Gobierno, a pesar de ser el mayor empleador, es el mayor infractor del derecho constitucional de los trabajadores a la seguridad en el empleo. Según la Oficina Presidencial de Comunicaciones, el 29 por ciento del total de la fuerza de trabajo del Gobierno, o más de 800 000 trabajadores, son trabajadores con contrato de servicios o por encargo. En la Orden Ejecutiva núm. 180, en su versión modificada, se prohíbe explícitamente a estos trabajadores afiliarse a sindicatos.

Aproximadamente 300 000 trabajadores sanitarios de los barangayes, que prestan una atención comunitaria crucial, no están claramente clasificados como trabajadores del sector público ni privado. Carecen de apoyo, remuneración y formación suficientes, lo que los convierte en uno de los grupos más vulnerables de la fuerza de trabajo pública. Además, los sindicatos del sector público siguen siendo objeto de *red-tagging*, amenazas y acoso iniciados durante la administración de Duterte.

El Gobierno filipino no puede afirmar que respeta los derechos de los trabajadores a menos que demuestre su compromiso de defender los derechos sindicales de sus propios trabajadores. Por lo tanto, instamos encarecidamente al Gobierno a que respalde el proyecto de ley sobre relaciones laborales en el sector público como medida urgente.

Miembro gubernamental, Túnez - Damos la bienvenida a la delegación del Gobierno de Filipinas y expresamos nuestro agradecimiento por la información proporcionada sobre los

esfuerzos de Filipinas para aplicar los requisitos del Convenio y las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Túnez valora la cooperación total de Filipinas con los órganos de control de la OIT y su compromiso con la resolución de las cuestiones relacionadas con la aplicación del Convenio.

En especial, tomamos nota de la continua comunicación del Gobierno con los órganos de la OIT y de su esfuerzo por aplicar las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel.

Tomamos buena nota de las medidas adoptadas por Filipinas, en particular, mediante la creación de un Comité Interinstitucional para garantizar una mejor coordinación entre los organismos gubernamentales y el diálogo multisectorial para promover una idea común de la libertad sindical.

Asimismo, apreciamos el compromiso del Gobierno de elaborar, en consulta con los interlocutores sociales, una hoja de ruta sobre libertad sindical, y recomendamos que prosiga este empeño de manera oportuna.

A la vista de los compromisos adquiridos, mi delegación felicita a Filipinas por los progresos realizados y anima al Gobierno a mantener sus esfuerzos por aplicar su política nacional de mejora de la libertad sindical, teniendo en cuenta las observaciones y conclusiones de esta Comisión y de la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Estados Unidos - Hablo hoy en nombre de los trabajadores de los Estados Unidos y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

Una vez más, este órgano está debatiendo el caso del prolongado incumplimiento del Convenio por parte del Gobierno de Filipinas. Nos solidarizamos plenamente con los trabajadores filipinos en su continua lucha por ejercer su derecho a sindicarse sin ser objeto de actos violentos u otras formas de intimidación.

El pasado mes de julio, dirigentes del movimiento sindical filipino viajaron a Washington D.C. para recibir el Premio George Meany-Lane Kirkland de Derechos Humanos 2023, de la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), por su valentía y coraje al seguir con su actividad sindical frente a las redadas y otras formas de violencia. En esa visita se reunieron con altos funcionarios de la administración de Biden para poner de relieve estas atroces violaciones de los derechos de los trabajadores.

En 2021, varios sindicatos estadounidenses y filipinos presentaron conjuntamente una petición en la que se pedía al Gobierno estadounidense que retirara las preferencias comerciales especiales concedidas a Filipinas debido a la vulneración generalizada de los derechos de los trabajadores por parte del Gobierno de Duterte. Esta solicitud se está examinando y nos entristece decir que hasta ahora el régimen de Marcos no ha tomado medidas suficientes para poner fin al *red-tagging* y a la cultura de la impunidad reinante.

De hecho, al menos dos dirigentes sindicales fueron asesinados en 2023, justo después de la misión tripartita de alto nivel. Exigimos que se investigue a fondo el asesinato de los Sres. Alex Dolorosa y Jude Fernandez y no aceptamos el argumento del Gobierno de que estos atroces crímenes no estaban relacionados con su actividad sindical.

De cara al futuro, nos hacemos eco de las demandas del portavoz del Grupo de los Trabajadores y pedimos a la administración de Marcos que colabore con los interlocutores sociales para finalizar la hoja de ruta sobre libertad sindical, suprimir el NTF-ELCAC y elevar las Directrices sobre libertad sindical a órdenes ejecutivas con miras a garantizar su pleno cumplimiento por parte de las fuerzas de seguridad.

Además, seguiremos oponiéndonos a que el Gobierno de Filipinas obtenga más beneficios comerciales hasta que resuelva estas graves violaciones de los derechos de los trabajadores.

Miembro gubernamental, Türkiye - En primer lugar, acogemos con satisfacción el hecho de que el Gobierno de Filipinas haya presentado un total de nueve informes o respuestas, entre memorias regulares e informes complementarios, desde que aceptó la misión tripartita de alto nivel. Esto demuestra que el Gobierno está tomando medidas concretas para abordar los problemas relacionados con la aplicación del Convenio. Valoramos la intención del Gobierno filipino de seguir proporcionando información actualizada y verificable de manera oportuna.

El Gobierno de Filipinas ha demostrado un compromiso sincero con la promoción y la protección de la libertad sindical acelerando la coordinación y los procesos jurídicos en el sector público mediante la creación del Comité Interinstitucional, reforzando la asociación con la CHR, estableciendo un diálogo social multidimensional, fortaleciendo las infraestructuras de los órganos de control tripartitos y prosiguiendo la mejora de las Directrices.

Saludamos las decisiones adoptadas por los órganos jurídicos filipinos contra el *red-tagging* y otras infracciones para proteger las libertades sindicales.

La Comisión de Expertos debería reconocer como un avance importante la creación del Comité Especial de Coordinación de los Derechos Humanos por Orden Presidencial con el objetivo de reforzar los mecanismos existentes para el fomento y la protección de los derechos humanos, y en particular la investigación y la rendición de cuentas, y de continuar con las iniciativas de recopilación de datos sobre presuntos delitos.

Türkiye apoya el enfoque proactivo y colaborativo que el Gobierno filipino aplica a través del fortalecimiento de los órganos tripartitos y el proceso de consulta.

Miembro trabajadora, Bélgica - Intervengo en nombre de Francia, los Países Bajos y Bélgica.

Desde 2014, Filipinas se beneficia del SPG+ de la Unión Europea. Este régimen permite a sus beneficiarios beneficiarse de suspensiones totales de los derechos de aduana para productos que representan en torno al 66 por ciento del total de las líneas arancelarias de la Unión Europea. Cabe señalar que la Unión Europea es el cuarto asociado comercial más importante de Filipinas. El total de intercambios entre la Unión Europea y Filipinas representaba en 2022 un valor de 18 400 millones de euros.

El SPG+ tiene por objeto, en particular, reducir la pobreza y crear empleo sobre la base de valores y principios internacionales. Su obtención está ahora condicionada a la ratificación y el respeto de 27 convenciones y convenios internacionales relativos a los derechos humanos, los derechos de los trabajadores, el medio ambiente y los principios de buena gobernanza, lo cual debe acogerse favorablemente. Entre estos textos figuran los convenios fundamentales de la OIT, incluido el Convenio que nos ocupa.

La Comisión Europea garantiza el seguimiento de la aplicación efectiva de los convenios en cuestión. El beneficio de los regímenes preferenciales podrá retirarse temporalmente en caso de violación grave y sistemática de los convenios.

En 2022 y 2023, el Parlamento Europeo, el Representante Especial de la Unión Europea para los Derechos Humanos y la Subcomisión de Derechos Humanos del Parlamento Europeo señalaron que los avances eran muy lentos y que la situación de los derechos humanos seguía siendo preocupante. Destacaron las ejecuciones extrajudiciales, así como el acoso, la

detención y los actos violentos contra periodistas, defensores de los derechos humanos y sindicalistas. Estimaron que aún queda mucho por hacer para garantizar la aplicación efectiva de todos los convenios y las convenciones, lo que condiciona la obtención del SPG+.

En el Informe de la Comisión de Expertos de este año también se indica la persistencia de graves violaciones de los derechos humanos por parte de los sindicalistas.

Nos solidarizamos con nuestros colegas filipinos y lamentamos que, a pesar de la persistencia de la violencia y la impunidad, y de la falta de una hoja de ruta acordada por los interlocutores sociales para poner fin a la situación, Filipinas siga beneficiándose del SPG+.

En marzo de 2024, la Unión Europea y Filipinas anunciaron oficialmente el reinicio de las negociaciones dirigidas a celebrar un acuerdo de libre comercio.

Es fundamental que este acuerdo no permita ningún retroceso con respecto al SPG+. Pedimos que se incluya en este acuerdo, y en general en los acuerdos comerciales, la condición de que se ratifiquen y hagan efectivos los convenios fundamentales de la OIT para poder beneficiarse del mismo.

Es crucial que el Gobierno filipino ofrezca garantías suficientes que demuestren que hay avances reales, concretos y perceptibles en materia de derechos humanos, justicia social y democracia.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán - La República Islámica del Irán acoge con satisfacción las medidas adoptadas por el Gobierno de Filipinas para abordar las cuestiones relacionadas con la aplicación del Convenio. Reconocemos el compromiso de Filipinas con los órganos de control de la OIT, en particular la aceptación de la misión tripartita de alto nivel y la presentación de memorias regulares a la Comisión de Expertos. La República Islámica del Irán reconoce la dedicación demostrada por Filipinas a través de acciones concretas encaminadas a aplicar las recomendaciones de la OIT. La creación de un Comité Interinstitucional, el fortalecimiento de las asociaciones con órganos independientes de derechos humanos, el establecimiento de órganos tripartitos en las zonas económicas, la celebración de diálogos multisectoriales y la puesta en funcionamiento de órganos de control tripartitos son esfuerzos encomiables.

Al tiempo que reconocemos los progresos realizados, animamos al Gobierno filipino a mantener sus esfuerzos para promover el diálogo social y reforzar los mecanismos tripartitos, de modo que se cree un entorno que permita a los trabajadores sindicarse libremente y negociar colectivamente. La colaboración continua con todas las partes interesadas, en especial los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil, es crucial para lograr un progreso duradero.

Miembro gubernamental, Bangladesh - Bangladesh agradece al Gobierno de Filipinas su cooperación con los órganos de control de la OIT, en el marco de los procedimientos especiales para el examen de quejas, con vistas a abordar las cuestiones relacionadas con la aplicación del Convenio. Valoramos que el Gobierno haya aceptado la misión tripartita de alto nivel en el país. Quisiéramos subrayar que el Gobierno ha presentado un total de nueve informes o respuestas, entre memorias regulares e informes complementarios, sobre los logros en la aplicación del Convenio por parte del país de conformidad con las recomendaciones de la OIT. Bangladesh considera que estas acciones demuestran buena fe y el compromiso de aplicar las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel.

Bangladesh también desea destacar que, mediante el establecimiento de un Comité Interinstitucional, el fortalecimiento de la colaboración con la CHR, la creación de órganos

tripartitos para fomentar el tripartismo y el diálogo social en las zonas económicas, y la celebración de un diálogo multisectorial para promover un entendimiento común de la libertad sindical entre las partes interesadas, el Gobierno de Filipinas ha demostrado un compromiso genuino y firme con la defensa y la salvaguardia de la libertad sindical.

Hemos sabido que, recientemente, el Gobierno ha aprobado las Directrices Ómnibus sobre el Ejercicio de la Libertad Sindical y las Libertades Civiles y las Directrices sobre la conducta de las partes interesadas en relación con el ejercicio de los derechos sindicales por parte de los trabajadores. El Gobierno ha reforzado aún más los órganos de control tripartitos para promover una noción común de la libertad sindical. Filipinas se ha comprometido a investigar los incidentes violentos y de acoso para garantizar que los autores comparezcan ante la justicia. Las noticias más recientes se han investigado de inmediato, y en algunos casos hay acciones judiciales en curso con arreglo a los procedimientos penales nacionales.

Como se ha informado, el Presidente Marcos promulgó la Orden Administrativa núm. 22, por la que se creaba un Comité Especial de Coordinación de los Derechos Humanos para mejorar los mecanismos existentes de promoción y protección de los derechos humanos, y en particular para mantener las iniciativas de investigación y rendición de cuentas, la recopilación de datos sobre presuntas violaciones de los derechos humanos por parte de los organismos encargados de hacer cumplir la ley, y la ampliación del espacio y la participación civiles. Esto también nos da más garantías de que el Gobierno va por el buen camino y se compromete a garantizar la plena aplicación del Convenio. Animamos al Gobierno a que continúe con estas medidas pragmáticas para cerrar el caso de inmediato.

Bangladesh insta a este ilustre foro a que reconozca el compromiso del Gobierno y apoye su actuación para garantizar más avances y el cierre del caso.

Miembro gubernamental, Namibia - Mi delegación ha tomado nota del informe de la Comisión y acoge con satisfacción los continuos esfuerzos y las medidas concretas adoptadas por el Gobierno de Filipinas para aplicar las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel. Como resultado de su compromiso con la aplicación de dichas recomendaciones, el Gobierno ha adoptado las siguientes medidas:

- aprobación de las Directrices Ómnibus sobre el Ejercicio de la Libertad sindical y las Libertades Civiles;
- refuerzo de los órganos de control tripartitos;
- promoción de un entendimiento común de la libertad sindical;
- emisión de sentencias por parte del Tribunal Supremo que refuerzan las protecciones frente al *red-tagging* y otras infracciones;
- declaración del ATC reiterando su autoridad única y exclusiva para designar a individuos o grupos como terroristas en virtud de la Ley Antiterrorista de 2020, y
- emisión de la Orden Administrativa núm. 22 por la que se crea un Comité Especial de Coordinación de Derechos Humanos.

Elogiamos al Gobierno por comprometerse a defender los principios de la libertad sindical y por su voluntad de trabajar para crear un entorno que permita a los trabajadores sindicarse libremente y negociar colectivamente. Al mismo tiempo, animamos al Gobierno a seguir salvaguardando el derecho a la libertad sindical. Agradecemos al Gobierno que haya prometido investigar las acusaciones de asesinato y acoso a miembros de sindicatos, para llevar a los responsables ante la justicia.

A modo de conclusión, animamos al Gobierno a seguir tratando las cuestiones pendientes y consideramos que la Comisión debería reconocer todos los esfuerzos realizados por este en sus conclusiones.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - Hemos tomado nota de las medidas y procedimientos adoptados por el Gobierno de Filipinas en relación con el Convenio. Todas estas medidas son concretas y tangibles. Se han creado órganos tripartitos para mejorar las negociaciones tripartitas y también se ha establecido un Comité Interinstitucional para garantizar la coordinación y tratar las cuestiones pendientes.

El Gobierno de Filipinas también creó la CHR en virtud de la Constitución filipina. Esta Comisión se encarga de investigar las violaciones y prestar asistencia a las víctimas y sus familias.

Asimismo, el Gobierno ha ayudado a los organismos tripartitos mediante la provisión de recursos, lo que ha dado lugar a la hoja de ruta sobre libertad sindical y a las Directrices que se establecieron en 2011 y 2012, que han allanado el camino para el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores. Nos gustaría elogiar al Gobierno por sus esfuerzos para garantizar que se aplica un enfoque multilateral a esta cuestión.

Tomamos nota de que el Presidente de Filipinas ha promulgado la Orden Administrativa núm. 22 con objeto de mejorar los mecanismos que promueven los derechos humanos, incluida la libertad sindical, estudiar los procedimientos de investigación de las ejecuciones extrajudiciales, así como garantizar que haya la mayor participación posible.

Nos gustaría aplaudir las medidas adoptadas por el Gobierno de Filipinas para cumplir las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel.

Para concluir, queremos felicitar al Gobierno por seguir desplegando estos esfuerzos, lo animamos a continuar con este enfoque y esperamos que esta Comisión tenga en cuenta todas estas medidas a la hora de elaborar su informe.

Miembro gubernamental, Pakistán - Valoramos las medidas adoptadas por el Gobierno de Filipinas para mejorar su compromiso general para con la OIT y expresamos nuestra confianza en que la colaboración constructiva entre las partes ayude a abordar de manera amistosa todas las cuestiones objeto de examen.

El Pakistán ha tomado nota positivamente del compromiso del Gobierno filipino de defender y salvaguardar la libertad sindical. Apoyamos los esfuerzos en curso del Gobierno para fomentar la colaboración y abordar las preocupaciones. Este compromiso se refleja en el fortalecimiento de los órganos tripartitos, que desempeñan un papel vital en la investigación y resolución de casos. Apreciamos las medidas adoptadas por el Gobierno de Filipinas para la aplicación del Convenio en el marco tripartito de la OIT.

Observador, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) - En nombre de la ICM, la ITF, la IndustriALL Global Union (IndustriALL) y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), pero sobre todo, como filipino preocupado por los riesgos que corren mis hermanos y hermanas en mi país por ser sindicalistas, quiero dedicar mi intervención a la aplicación del Convenio por el Gobierno de Filipinas.

Desde la misión tripartita de alto nivel, se sabe que 24 dirigentes sindicales siguen encarcelados por acusaciones falsas, dos de los cuales fueron detenidos después de la misión; hay tres casos nuevos de secuestro y un gran número de representantes de la SENTRO y otros sindicatos sectoriales siguen siendo objeto de señalamientos, vigilancia y creación de perfiles.

En abril de 2023, se denunció la desaparición del Sr. Alex Dolorosa y su cuerpo fue encontrado días después con múltiples heridas de arma blanca. El Sr. Jude Thaddeus Fernandez fue asesinado a tiros en septiembre de 2023. Esto eleva el total de asesinatos a un mínimo de 72 de mis compañeros sindicalistas desde que Duterte asumió el poder.

Si bien con el nuevo Gobierno han disminuido los asesinatos de sindicalistas y las ejecuciones extrajudiciales, los mecanismos puestos en marcha por el régimen de Duterte siguen intactos y funcionan dentro de una cultura de la impunidad.

Por último, quiero destacar la barrera más significativa para que los trabajadores ejerzan sus derechos sindicales: el uso generalizado de la subcontratación. El Secretario de Trabajo y Empleo sigue negándose a hacer uso de la facultad que le confiere el Código del Trabajo para regular todas las modalidades de trabajo precarias, lo cual es esencial para que los trabajadores puedan ejercer plenamente sus derechos constitucionales de sindicación, negociación colectiva y huelga. Hay 23,5 millones de trabajadores subcontratados en todos los sectores, lo que representa el 47 por ciento de la fuerza de trabajo total. El Secretario de Trabajo y Empleo sigue negándose a regular todas las modalidades de trabajo precarias, lo cual es esencial para que los trabajadores puedan ejercer plenamente sus derechos constitucionales de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Habida cuenta de estas realidades, es imperativo que el Gobierno aborde e investigue inmediatamente las violaciones de los derechos laborales, y que aplique reformas efectivas para proteger a los sindicalistas del país y el derecho de los trabajadores a sindicarse.

Observadora, Internacional de la Educación (IE) - Hablo en nombre de los 32 millones de trabajadores de la educación representados por la IE. Trabajadores de Francia, Italia y Suiza apoyan esta declaración.

Los docentes, como todos los funcionarios públicos, necesitan que las autoridades públicas se comprometan a respetar, promover y hacer efectivos sus derechos en el trabajo, incluido su derecho de sindicación sin ser objeto de persecución ni temer por su seguridad personal.

Sin embargo, en el último año, los siguientes dirigentes sindicales de la ACT han estado sometidos a vigilancia y secuestros. Se trata de la Sra. Rora Santiago, coordinadora sindical en Luzón Central; el Sr. Eco Dangla, coordinador sindical en Pangasinán; el Sr. Dyan Gumanao, coordinador sindical en Bisayas Centrales; la Sra. Erlinda Alfonso, presidenta sindical en Ciudad Quezón; y el Sr. Raymond Basilio, secretario general de la ACT, que escapó al secuestro cuando se dirigía a una reunión sindical en septiembre del año pasado en Pagadian.

Todos ellos están vivos, pero viven bajo la amenaza constante de la vigilancia, el seguimiento y el secuestro. La policía y el personal militar siguen visitando las escuelas para solicitar listas con los nombres de los sindicalistas y buscar pruebas cuando se sabe que los docentes están sindicados. Esta intervención militar en las escuelas públicas tiene como objetivo difundir acusaciones infundadas, el famoso *red-tagging*, y transmitir hostilidad y miedo en las comunidades escolares. Esto ha provocado que los profesores se abstengan de denunciar los hechos o de afiliarse a sindicatos. El 14 de junio de 2023, cuando nuestra Comisión aún estaba en funciones, el Departamento Nacional de Educación publicó un memorando en el que exigía a todas las oficinas regionales de educación que facilitaran listas de todos los afiliados a los sindicatos de la enseñanza.

Esta era la tercera vez que se creaba un perfil ilegal de la ACT. La Comisión de Expertos toma nota de que el Gobierno comunicó, acerca de la ejecución extrajudicial de ocho sindicalistas de la educación, que cuatro casos seguían pendientes ante el tribunal, el fiscal

desestimó un caso y tres siguen bajo investigación. Lamentamos profundamente que la rendición de cuentas sea tan lenta en estos casos de asesinatos de líderes sindicales de la educación, que datan de antes de 2020. Hay que erradicar la impunidad y proteger a los activistas, como los dirigentes sindicales, frente al acoso, el secuestro y el asesinato.

Presidente - Nadie más ha pedido la palabra. Invito ahora al representante del Gobierno de Filipinas a hacer uso de la palabra para sus observaciones finales.

Representante gubernamental - En primer lugar, me gustaría dar las gracias a todos los oradores, tanto a los que han hecho comentarios alentadores como a los que han hecho comentarios críticos. El Gobierno de Filipinas tomará muy en cuenta todo esto. El Gobierno filipino, en particular el DOLE, lamenta haber sido acusado de cometer un fallo de representación. Por ello, mis observaciones finales se centrarán en aclarar hechos concretos.

En primer lugar, en cuanto al estado de la hoja de ruta tripartita: existe una hoja de ruta aprobada. Repito que existe una hoja de ruta aprobada que se ha finalizado tras minuciosas consultas tripartitas y que ni más ni menos que la OIT ha prestado asistencia técnica en el proceso. Esta hoja de ruta consta de numerosas medidas, muchas de las cuales se están aplicando ahora y en algunas de las cuales han participado tanto los empleadores como los sindicatos. El aspecto relativo a la retirada de los firmantes de la hoja de ruta es un asunto que debería dirigirse a aquellos que retiraron sus firmas o que afirman haber retirado sus firmas porque, en lo que respecta a la secretaría del DOLE, no ha habido una retirada formal de los firmantes. Por lo tanto, consideramos sin más que la hoja de ruta es un instrumento legítimo que nos ha estado guiando desde el momento en que se adoptó.

En segundo lugar se encuentra la cuestión del memorando de acuerdo entre el DOLE y el DTI, sobre el que los sindicatos en particular han indicado que se formuló sin consultar a los interlocutores sectoriales. Esto es cierto, pero si se lee este documento, se observa que se trata de un memorando de acuerdo entre dos organismos gubernamentales en el que establecen las condiciones o los requisitos previos para la aplicación de una disposición concreta de la ley por la que se crea la PEZA, que se promulgó hace casi 30 años pero que nunca se ha aplicado. Esta disposición se refiere al requisito de crear comités tripartitos para la armonía laboral en las zonas económicas. Así pues, lo que se hace en este memorando es establecer el procedimiento para crear dichos comités en las zonas económicas desde un nivel administrativo, pero reconociendo también que la decisión final de crear los comités tripartitos corresponderá a los propios sectores. Se ha afirmado que, en una zona económica concreta, en particular la zona franca de exportación de Mactan, se estableció un comité tripartito de zona económica sin representación de los trabajadores ni de los empleadores. Dado que han sido los sindicatos quienes han señalado este hecho, de hecho, ha sido un portavoz de los miembros trabajadores, me gustaría simplemente indicar en este órgano que esa zona económica cuenta con dos representantes de los sindicatos. Los nombraré para que no haya dudas. El primero es el Sr. Carlito Vilia Gonzalo, que es miembro del TUCP; la segunda es la Sra. María Christina Vistal, que también es miembro del TUCP. Creo que esa organización, una confederación sindical, tiene representantes en este órgano en la actualidad. Así que no es cierto que no haya representación de los trabajadores en los consejos tripartitos de las zonas económicas.

En el caso del Sr. Manny Asunción, se mencionó que había una demanda para que se reabriera el caso; en realidad, el caso sigue abierto. Lo que se hizo fue transferir el caso a los investigadores de la Oficina Nacional de Investigaciones para que puedan constituir el expediente de manera más adecuada y proseguir la investigación en curso.

En el caso del Sr. Jude Thaddeus Fernandez, este caso fue remitido a la CHR y la evaluación inicial de esta es que la identidad de esta persona no puede establecerse con certeza porque parece que no estaba inscrito en nuestro registro oficial de nacimientos y, cuando fue asesinado, llevaba encima al menos seis tarjetas de identidad. Por lo tanto, aún no se ha esclarecido la identidad de esta persona, y mucho menos, si estaba o no afiliado a alguna organización.

En cuanto a la legislación, el Gobierno manifestó posteriormente su disposición a cooperar o a participar en el marco del NTIPC para examinar más de cerca y revisar la legislación o los proyectos de ley que se presentaron anteriormente ante el Congreso.

La Comisión ha observado en repetidas ocasiones, y así lo reconocemos, que algunos de los proyectos de ley, en particular los que tienen por objeto reforzar la libertad sindical y el derecho de sindicación, se han presentado y vuelto a presentar en diversas sesiones del Congreso.

Nos gustaría examinar cómo están elaborados o redactados esos proyectos de ley. Tal vez haya una manera mejor de formularlos para que tengan más posibilidades de ser aprobados y, en ese sentido, agradeceremos la experiencia de la OIT para orientar ese esfuerzo. Con estas observaciones, como decimos, el Gobierno de Filipinas se reafirma en su postura.

Miembros empleadores - El caso que hemos estado escuchando tiene una larga historia y se ha desarrollado a lo largo de varias etapas y, lo que es más importante, a través de los resultados de la misión tripartita y la posterior reunión de la Comisión del año pasado, todo lo cual ha creado un marco muy completo de recomendaciones o de aplicación. Una de las más importantes fue, por supuesto, la elaboración de la hoja de ruta.

En opinión de los miembros empleadores, la hoja de ruta está en el centro de todo esto porque es el mecanismo básico, es decir, el marco básico dentro del cual tiene lugar casi todo lo demás.

Hay un gran número de cuestiones por resolver, hay un gran número de casos aún por investigar y es preocupante que algunas de estas cuestiones lleven mucho más tiempo de lo que numerosos países podrían considerar razonable. Sea como fuere, lo importante es que estamos oyendo que estas cuestiones no se han dejado de lado, no están necesariamente solucionadas, pero no se han dejado de lado.

Por supuesto, lo que nos gustaría ver es que estas cuestiones se lleven a término. Es alentador comprobar que se está trabajando mucho, pero lo que nos gustaría ver es la finalización de ese trabajo, los resultados que se obtienen, y en ese sentido, simplemente pedimos al Gobierno no solo que acelere el trabajo que se establece en el marco de las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel y la hoja de ruta, sino también que resuelva las dudas que surgen cuando, por ejemplo, algunos afirman que la hoja de ruta no contó con el acuerdo que debía obtener. Esa duda no es precisamente útil, así que teniendo en cuenta lo que ha dicho el Gobierno sobre el estado de la hoja de ruta, sería útil que aclarara internamente con los interlocutores sociales exactamente qué preocupaciones puede haber en relación con su estado y demás aspectos, porque creo que es más importante que todas las partes respalden y aprueben la hoja de ruta. Cualesquiera que sean las dudas y sea cual sea la legitimidad de estas, es realmente preciso resolverlas porque se trata de la plataforma desde la que se llevarán adelante todas estas cuestiones.

Esperamos que el Gobierno facilite información actualizada sobre las cuestiones que he planteado, y que se han planteado aquí, a tiempo para que se examine en la próxima reunión de esta Comisión, en 2025.

Miembros trabajadores - Doy las gracias a todos los que han contribuido al debate de hoy. Ha sido un placer comprobar el gran interés que suscita este caso tan importante. Sin embargo, lo que resulta evidente es que las violaciones extremadamente graves y sistémicas del derecho a la libertad sindical en Filipinas siguen sin abordarse y son cada vez más frecuentes bajo la nueva administración. Entre ellas se encuentran las amenazas, el acoso, la vigilancia y la detención y privación de la libertad arbitrarias de miembros de sindicatos por sus actividades sindicales legítimas. El *reg-tagging* sigue siendo motivo de grave preocupación, en parte debido a que no se han revocado las políticas anteriores que fomentaban esta práctica, la cual afecta a dirigentes sindicales de todo el país. Los mecanismos para hacer frente a la impunidad de la violencia antisindical y otras infracciones de los derechos laborales carecen lamentablemente de fondos y personal suficientes y no dan resultados. No sirven ni para responsabilizar a los autores ni para hacer justicia a las víctimas.

Es a la vez preocupante y decepcionante que el Gobierno no haya consultado a los sindicatos en absoluto, y desde luego no de manera significativa, sobre una amplia gama de cuestiones, y parece no tener planes en este sentido, como señalé en mi intervención inicial. Huelga decir que los sindicatos son un asociado esencial con vistas a abordar las violaciones de la libertad sindical y a encontrar una forma de evitar que se repitan y crear un entorno en el que los sindicatos puedan desarrollarse, sin que sus miembros estén atemorizados.

Asimismo, nos inquieta profundamente que la hoja de ruta no cuente con el apoyo de la mayoría de los sindicatos. El Gobierno debe, con carácter de urgencia, celebrar consultas con los sindicatos para abordar sus preocupaciones y acordar un marco para avanzar con el fin de aplicar plenamente las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel de 2023.

Además, en la medida en que el memorando de acuerdo entre el DOLE, el DTI y la PEZA influye en el ejercicio de los derechos sindicales, deberá consultarse a los sindicatos afectados. A estas preocupaciones, ya de por sí significativas, hay que añadir, por supuesto, que hay varios aspectos del Código del Trabajo que conciernen a los trabajadores de los sectores público y privado y acerca de los cuales la Comisión de Expertos lleva muchos años insistiendo en que no son conformes con el Convenio, sin que el Gobierno haya tomado ninguna medida al respecto. Los proyectos de ley que se han presentado ante el poder legislativo deben convertirse en leyes.

Es esta inacción, frente a la supervisión continua, lo que ha traído este caso una vez más a la Comisión y la razón por la que todos estamos hoy aquí. Esperamos de verdad que el Gobierno cumpla estas recomendaciones, y que lo haga consultando plenamente con los interlocutores sociales. Además, instamos al Gobierno a que acepte la asistencia técnica de la Oficina para llevar a cabo las reformas jurídicas e institucionales necesarias con vistas a respetar totalmente el Convenio. Esta es, en nuestra opinión, la forma más segura de evitar que el caso vuelva a nuestra Comisión.

Por estos motivos, formulamos las siguientes recomendaciones: poner fin de inmediato a los actos de violencia e intimidación contra miembros de sindicatos por el ejercicio legítimo de los derechos que ampara el Convenio, así como a las violaciones de la libertad sindical, en consonancia con las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel; emprender de inmediato investigaciones efectivas sobre las denuncias de actos violentos contra miembros de organizaciones de trabajadores con vistas a establecer los hechos, determinar la culpabilidad y castigar a los autores; lograr que los órganos de control sean plenamente

operativos, en particular proporcionándoles los recursos adecuados; transmitir información periódica sobre estos mecanismos y sobre los avances en los casos que se les han asignado; garantizar que todos los trabajadores, sin distinción, puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas; y abordar los problemas de larga data que se derivan de la legislación.

Instamos al Gobierno a que finalice una hoja de ruta, acordada en consulta con los interlocutores sociales, para abordar eficazmente todas las cuestiones pendientes. Instamos además al Gobierno a que acepte una misión técnica de la OIT para asistir en la puesta en práctica de las conclusiones de la misión tripartita de alto nivel y de la hoja de ruta que se adopte. Solicitamos al Gobierno que transmita a la Comisión de Expertos una memoria sobre los progresos realizados en relación con estas conclusiones.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información escrita y oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota de la antigüedad del presente caso y de las anteriores discusiones de las que ha sido objeto en la Comisión, la más reciente en 2023.

La Comisión deploró los nuevos alegatos de asesinatos de sindicalistas y de violencia antisindical, incluida la confección de listas de «rojos» o comunistas («red-tagging»), desde su anterior discusión, así como la falta de investigaciones eficaces y rápidas de estos alegatos.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de la persistencia de las violaciones graves y sistémicas del derecho a la libertad sindical en el país.

La Comisión lamentó que no se consultara a los interlocutores sociales en la elaboración de la Orden Ejecutiva núm. 23 (EO 23).

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pidió al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales:

- **adopte medidas inmediatas y eficaces, en consonancia con las recomendaciones anteriores de la Comisión y de la misión tripartita de alto nivel de la OIT, para poner fin de inmediato a cualquier violación de la libertad sindical, incluidas las amenazas y el acoso, la vigilancia, el arresto y la detención arbitrarios, y las ejecuciones extrajudiciales, contra miembros de sindicatos por el ejercicio legítimo de sus derechos en virtud del Convenio;**
- **emprenda, sin demora, investigaciones efectivas e independientes sobre los nuevos alegatos de violencia contra miembros de organizaciones de trabajadores y agilice las que están pendientes con respecto a todos los alegatos denunciados desde 2015;**
- **adopte medidas para garantizar la prevención efectiva de toda violencia perpetrada en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y vele por que dichas organizaciones puedan ejercer sus actividades en el marco de un sistema que garantice el respeto efectivo de las libertades civiles y de los derechos de libertad sindical;**
- **aborde urgentemente con los interlocutores sociales todas las preocupaciones relativas a la situación y el contenido de la hoja de ruta y garantice su plena participación en su seguimiento y aplicación;**

- **garantice el funcionamiento eficaz de los órganos de control y proporcione información periódica a la Comisión de Expertos a este respecto;**
- **siga fomentando actividades de formación integral, con un sólido enfoque en la libertad sindical y la negociación colectiva, entre los organismos gubernamentales con la ayuda de la asistencia técnica de la OIT;**
- **vele por que la Ley Antiterrorista no se aplique de forma que restrinja las actividades sindicales legítimas y otras libertades civiles similares, lo que contraviene el Convenio;**
- **garantice que se aborden con prontitud las siguientes cuestiones legislativas con vistas a poner la legislación nacional en conformidad con el Convenio lo antes posible: proyectos de ley núms. 1152 y 4941, y**
- **garantice que todos los trabajadores, sin distinción, puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, de conformidad con el artículo 2 del Convenio.**

La Comisión pidió al Gobierno que enviara, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, una memoria detallada a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2024, con información sobre la aplicación de las medidas mencionadas y los progresos realizados al respecto.

Representante gubernamental - Gracias, señor Presidente, por esta oportunidad que se brinda al Gobierno filipino de realizar comentarios acerca del proyecto de conclusiones. Permítanme comenzar por el preámbulo del proyecto de conclusiones.

En el párrafo 3 del preámbulo de las conclusiones se hace referencia a nuevos alegatos y a la supuesta falta de investigaciones eficaces y rápidas sobre los mismos.

Planteamos objeciones a esta conclusión. Aunque en este párrafo no se especifican cuáles son estos nuevos alegatos, entendemos que se refiere al caso del Sr. Alex Dolorosa. Como hemos indicado anteriormente a esta Comisión y a otros órganos de control, el caso se ha investigado con prontitud y ahora está siendo juzgado. Deseamos destacar que los informes y actualizaciones sobre este caso, presentados a los órganos de control, se elaboraron a través de los órganos de control tripartitos regionales, con la participación de los sindicatos representativos.

En el párrafo 4 del preámbulo se mencionan violaciones continuas, graves y sistémicas del derecho a la libertad sindical en el país. El Gobierno hace constar su protesta inequívoca ante esta declaración, ya que describe a Filipinas como si se encontrara en un estado de anarquía y caos. No es así. No beneficia a nadie, ni a esta Comisión ni a la OIT, empañar indebidamente la reputación y la posición internacional de un país con una declaración tan general, gratuita e injusta.

Los alegatos de carácter sistémico son violaciones del derecho humanitario. Si existe una acusación de esta naturaleza sistémica, la Ley de la República núm. 9851 prevé un recurso judicial para investigar la base fáctica de dichos alegatos y proporciona los recursos e indemnizaciones apropiados, si se demuestra que las infracciones se han producido.

Paso ahora a los puntos del proyecto de conclusiones. En cuanto a los puntos 1 y 3, el Gobierno ha adoptado y sigue adoptando medidas inmediatas y eficaces para prevenir las violaciones de la libertad sindical y del derecho de sindicación. Así se les ha comunicado a los órganos de control.

En cuanto al punto 2, los órganos de investigación han tomado medidas y seguirán tomando medidas adecuadas en relación con los nuevos alegatos, como ya se ha advertido a los organismos de control. El Gobierno, a través de los mecanismos de control tripartitos, continuará supervisando el progreso de estos casos y actualizará la información al respecto según proceda.

En cuanto a los casos antiguos, el Gobierno ha seguido de cerca estos casos y ha presentado puntualmente los informes de situación y las actualizaciones pertinentes a los órganos de control de la OIT. Continuaremos haciéndolo, y tomaremos medidas rápidas y apropiadas, en caso de que se descubran nuevos hechos y nuevas pruebas materiales, para avanzar en la investigación y el enjuiciamiento de estos casos. Asimismo, debemos añadir que incluso los procedimientos especiales para el examen de quejas de la OIT reconocen la dificultad de investigar y enjuiciar casos que tuvieron lugar hace muchos años.

En cuanto al punto 4, reiteramos el hecho de que se ha adoptado una hoja de ruta a través de una resolución del NTIPC. El Gobierno valora y tomará seriamente en consideración la recomendación del proyecto de conclusiones de resolver cualquier cuestión sobre el asunto a través de los mecanismos existentes en el país.

En lo referente a los puntos restantes del proyecto de conclusiones, el Gobierno ha tomado medidas y se compromete a tomar medidas adicionales, según sea necesario y conveniente, para garantizar lo siguiente:

- el funcionamiento eficaz de los órganos de control, en particular prestando apoyo presupuestario para el desarrollo de su actividad;
- actividades de formación y capacitación para promover la noción común y el respeto de la libertad sindical y el derecho de sindicación, de modo que se incluya a los organismos gubernamentales y las partes interesadas, y
- no se recurrirá a la Ley Antiterrorista para socavar los derechos sindicales. De hecho, el 30 de abril de este año, el ATC publicó un memorando dirigido a todos los organismos implicados en el que se indicaba que está prohibido el señalamiento indiscriminado de individuos u organizaciones como terroristas o como elementos al margen de la ley, y que este debe evitarse salvo por motivos sustantivos, y en ese caso realizarse observando las debidas garantías procesales y respetando plenamente los derechos y libertades civiles fundamentales.

Por último, el Gobierno, junto con sus interlocutores sociales, seguirá colaborando con la OIT y beneficiándose de sus conocimientos y experiencia con miras a abordar las cuestiones suscitadas de manera constructiva, a partir de hechos verificables, y justa para todas las partes interesadas.

Gambia (ratificación: 2000)

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito al representante del Gobierno de Gambia, Primer Secretario de la Misión Permanente de la República de Gambia ante la Oficina de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en Ginebra, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - Gambia ha ratificado el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), que fija en 14 años la edad mínima de admisión al empleo. Sin embargo, se han presentado propuestas para rebajarla a 12 años desde otros sectores. La ratificación se produjo el 4 de septiembre de 2000, y el Convenio se aplica actualmente en Gambia.

Además, Gambia ratificó el 3 de junio de 2003 el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Estas ratificaciones demuestran el compromiso de Gambia con la promoción del trabajo decente para los jóvenes y la salvaguarda de sus derechos. El año pasado, el Ministerio de Comercio y Empleo elaboró una política sobre trabajo infantil, seguida de un documento informativo del Gabinete que se presentará posteriormente a la Asamblea Nacional para su consideración.

En nuestro empeño por aplicar una política nacional destinada a garantizar la abolición efectiva del trabajo infantil y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo hasta un nivel compatible con el máximo desarrollo físico y mental de los jóvenes, nuestra Ley del Trabajo establece que los menores de 18 años no pueden trabajar: solo se les permiten realizar trabajos ligeros.

Gambia hace esfuerzos denodados por garantizar que los menores de 18 años no trabajen. Esto también se ha plasmado en nuestra Ley de la Infancia.

El problema al que se enfrenta Gambia se refiere al sector doméstico pero, como parte de la medida progresiva para garantizar la protección de todos los sectores, la Ley del Trabajo de 2023 ha abordado la cuestión de los trabajadores domésticos.

Esto ha dado al Gobierno la oportunidad de controlar mejor a los niños que trabajan en el sector doméstico para asegurarse de que no son objeto de explotación laboral y sexual. Estas son las novedades relativas a Gambia en nuestro empeño por garantizar la aplicación de las cuestiones relativas al Convenio. Esperamos que se pongan en marcha todas las iniciativas necesarias para garantizar la plena aplicación de este Convenio, y esperamos poder hacer todo lo posible para que tenga el mayor impacto posible, en lo que a Gambia se refiere.

Miembros empleadores - El objetivo del Convenio que hoy nos ocupa, es la abolición efectiva del trabajo infantil, entendido como trabajo que es peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, o ese trabajo que interfiere con la educación obligatoria o para el cual los niños son simplemente demasiado jóvenes.

Es nuestro deber proteger los derechos de los niños y su bienestar, y defenderlos del trabajo infantil, y es imprescindible que los Estados cumplan este Convenio que exige a los países que fijen una edad mínima de admisión al empleo y establezcan políticas nacionales para la eliminación del trabajo infantil.

Gambia ratificó el Convenio en el año 2000, la Comisión de Expertos ha formulado dos observaciones sobre este caso, en 2019 y 2023, aunque hoy es la primera vez que debatimos en esta Comisión la aplicación del Convenio por parte de Gambia. Lamentamos que el Gobierno no haya remitido información actualizada sobre este caso con respecto a la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Las observaciones de la Comisión de Expertos señalan graves deficiencias en el cumplimiento por parte de Gambia del Convenio que deben ser subsanadas.

En primer lugar, en relación con el artículo 2, 3) sobre enseñanza obligatoria. La Comisión de Expertos viene pidiendo al Gobierno información sobre las disposiciones legales que prevén la escolarización obligatoria en Gambia. A estos efectos, el Gobierno viene respondiendo que,

en el marco de la revisión de la actual Ley de la Infancia de 2005, se introducirá una disposición que establezca una edad de finalización de la escolarización obligatoria, que esté en consonancia con la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. No obstante, este es un requerimiento que se viene haciendo desde 2009, sin que se haya procedido a adecuar la norma a las disposiciones del Convenio.

Los miembros empleadores nos hacemos eco de la solicitud de la Comisión de Expertos al Gobierno, para que adopte, a la mayor brevedad, medidas para garantizar que la revisión de la Ley de Infancia, introduzca la escolarización obligatoria hasta la edad mínima de admisión al empleo, o al trabajo, de 14 años de conformidad con el artículo 2, 3) del Convenio.

Los miembros empleadores quieren destacar aquí que la educación es la clave esencial para la erradicación del trabajo infantil. Es reconocido cómo la educación obligatoria y las intervenciones sobre trabajo infantil se refuerzan mutuamente. Además, existe una clara correlación entre un mayor acceso a la educación y la reducción del número de niños trabajadores.

En segundo lugar, las observaciones de la Comisión de Expertos tienen que ver con el artículo 6 relativo a la formación profesional y el aprendizaje. Los miembros empleadores lamentamos que siga sin resolverse, en la práctica, la cuestión de la edad mínima de admisión al aprendizaje, en la medida en que la Ley del Trabajo sigue sin incluirla en los artículos 78 y 79 que regulan el aprendizaje. Esto significa que la edad mínima de admisión al aprendizaje es actualmente de 12 años de edad en la economía informal, en virtud de los artículos 50 y 51 de la Ley de Infancia de 2005, y que no hay ninguna edad mínima para el aprendizaje en la economía formal, en virtud de la Ley del Trabajo de 2007.

El trabajo infantil es un trabajo que atenta contra el bienestar del niño y menoscaba su educación, su desarrollo y sustento en el futuro. Dos Convenios de la OIT —el Convenio que estamos examinando, y el Convenio núm. 182— constituyen el marco para que la legislación nacional defina límites claros acerca de lo que es o no es aceptable. No todo trabajo realizado por un menor de 18 años se considera infantil, es necesario tomar en cuenta tanto la edad, como las condiciones y el tipo de trabajo. Los jóvenes deberían poder obtener un trabajo decente, pero siguen teniendo necesidad de protección. La OIT, en sus numerosas investigaciones sobre el trabajo infantil, ha hecho hincapié en la prevalencia de la participación infantil y su correlación con la edad mínima de acceso a un empleo.

Consideramos que no es suficiente el hecho de que el Comité Directivo Nacional sobre el Trabajo Infantil haya formulado recomendaciones a este respecto, como indica el Gobierno, y que se requieren acciones más efectivas. Los miembros empleadores apoyamos, por tanto, la solicitud de la Comisión de Expertos al Gobierno para que adopte las medidas necesarias para garantizar que se establezca por ley una edad mínima de admisión al aprendizaje de al menos 14 años, tanto en la economía formal, como en la informal.

En tercer lugar, la Comisión de Expertos formula observaciones sobre el artículo 7 del Convenio, relativo a los trabajos ligeros. El artículo 7 del Convenio exige a los Gobiernos que establezcan leyes nacionales que regulen el empleo de niños de 13 a 15 años cuando realicen trabajos ligeros. El trabajo ligero de niños de 13 a 15 años solo se permite si no es probable que sea perjudicial para su salud o desarrollo, y si dicho trabajo no perjudica su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional, aprobados por la autoridad competente, o su capacidad para beneficiarse en la instrucción recibida.

En respuesta a la solicitud de la Comisión de Expertos, el Gobierno respondió de nuevo que aumentaría la edad mínima para el trabajo ligero de 12 a 14 años, de conformidad con las

próximas enmiendas al proyecto de ley del trabajo y al proyecto de ley de la infancia. El Gobierno también indicó que las próximas enmiendas abordarían los tipos de actividades, el número de horas y las condiciones en las que se puede realizar el trabajo ligero.

Los miembros empleadores se hacen eco de la petición de la Comisión de Expertos al Gobierno para que adopte medidas, lo antes posible, a fin de garantizar que la revisión del proyecto de ley sobre la infancia y del proyecto de ley sobre el trabajo introduzcan normas mínimas relativas al trabajo ligero de los menores de 14 años.

Por último, con relación al artículo 9, 1) sobre sanciones e inspección laboral, los miembros empleadores toman nota de la carencia grave de personal y recursos materiales para llevar a cabo, eficazmente, las inspecciones de rutina y del apoyo también de la OIT en materia de formación y desarrollo de capacidades de los inspectores del trabajo.

Los miembros empleadores se hacen eco de la Comisión de Expertos e instan al Gobierno a reforzar sus medidas para garantizar que los inspectores del trabajo estén adecuadamente formados y posean los recursos necesarios para poder detectar casos de trabajo infantil. Las medidas mencionadas, no obstante, no pueden ser suficientes, efectivas o sostenibles si no se implementan con políticas estratégicas destinadas a abordar las causas profundas, los factores de riesgo y las circunstancias socioeconómicas que conducen o resultan en la explotación de niños.

Somos conocedores de la intensa actividad que la Oficina desarrolla en la prevención y erradicación del trabajo infantil. Alentamos al Gobierno a que solicite la asistencia técnica a la OIT a fin de aplicar estrategias eficaces para el cumplimiento de las disposiciones del Convenio previa consulta oportuna, y eficaz, con los interlocutores sociales.

Para concluir, queremos destacar que para lograr la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de eliminar el trabajo infantil en todas sus formas para 2025, es necesario que todos los Gobiernos, las organizaciones de empleadores, las organizaciones de trabajadores y la propia OIT sigamos trabajando concienzudamente.

Miembros trabajadores - En primer lugar, permítanme expresar mi pesar personal y el de los miembros trabajadores de esta Comisión por la ausencia del delegado trabajador de Gambia que, a pesar de las numerosas solicitudes dirigidas al Gobierno, nunca recibió respuesta sobre su acreditación y, por lo tanto, no ha podido participar en este importante debate. No podemos dejar de insistir en la necesidad de garantizar la participación tripartita de las delegaciones en la Conferencia Internacional del Trabajo en general, y por lo tanto en esta importante estructura que es la Comisión, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y el Reglamento de la Conferencia.

La lucha contra la explotación económica de los niños ocupa un lugar central en el mandato de la OIT. Ha sido una preocupación central de la OIT desde su creación. Ya en 1919 se adoptó la primera norma que regulaba la edad mínima de admisión al empleo en el sector industrial. En años posteriores, las normas internacionales sobre la edad mínima han proliferado en numerosos sectores. Fue en 1973 cuando se adoptó el Convenio con vocación intersectorial.

Este instrumento insta a los Estados Miembros a establecer una política nacional destinada a garantizar la abolición efectiva del trabajo infantil. Se trata de fijar una edad mínima de admisión al empleo con los siguientes objetivos:

- garantizar y asegurar que los niños puedan asistir a la escuela;
- regular las formas de actividad económica que les están permitidas, y
- proteger su salud y su seguridad.

Este Convenio encarna la profunda convicción de los mandantes de la OIT de que la infancia debe ser un periodo de la vida dedicado al desarrollo físico y mental de los menores, y no un periodo dedicado a trabajar a una edad temprana.

Como casi todos los Estados Miembros de nuestra Organización, Gambia también ha ratificado el Convenio. La aplicación de este Convenio por Gambia fue objeto de observaciones de la Comisión de Expertos en 2019 y 2023, pero ha sido objeto de solicitudes directas recurrentes desde 2009. Hoy el caso es objeto de examen por nuestra Comisión.

Según las estadísticas de la OIT, en 2018, la proporción de niños de entre 5 y 11 años que realizaban una actividad económica en Gambia era del 17,3 por ciento; es decir, casi uno de cada cinco niños. La proporción de niños de entre 12 y 14 años que ejercían una actividad económica era del 12,8 por ciento en 2018.

El informe anual del UNICEF sobre la pobreza, de 2022, nos dice que nueve de cada diez niños viven en la pobreza en Gambia. Y aunque el artículo 57 de la Constitución reconoce el derecho fundamental de los niños a la educación, las cifras del UNICEF muestran que solo el 78 por ciento de los niños asisten a la escuela primaria. Es cierto que esta tasa muestra un progreso moderado, sobre todo en comparación con la década anterior, pero el sistema educativo sigue presentando importantes cuellos de botella que le impiden prestar un servicio de calidad, según el informe del UNICEF de 2022. La educación preescolar no está suficientemente desarrollada, tanto en lo que respecta a los planes de estudio como a la hora de sentar unas bases sólidas para el aprendizaje permanente. Además, más del 20 por ciento de los niños en edad escolar no están escolarizados.

No cabe duda de que existe un vínculo muy estrecho entre la escolarización y la cuestión de la edad mínima de admisión al empleo. Privar a los niños de la oportunidad de instruirse y formarse perjudica gravemente sus horizontes y aumenta el riesgo de que se inclinen demasiado pronto y de forma definitiva por el mundo laboral. La escolarización obligatoria es la forma más eficaz de proteger a los niños de los peligros del trabajo infantil.

Por lo tanto, es esencial que la escolarización obligatoria se introduzca al menos hasta la edad mínima de admisión al empleo. Según el Informe de la Comisión de Expertos, el Gobierno afirma que, en el marco de la revisión de la Ley de la Infancia de 2005, se introducirá una disposición que fije la edad a la que cesa la escolarización obligatoria, en consonancia con la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. Por lo tanto, entendemos que actualmente no existe ninguna disposición que establezca la edad a la que cesa la escolarización obligatoria, y no ha existido desde 2009. Será esencial adaptar la legislación gambiana a lo dispuesto en el Convenio lo antes posible.

En lo que respecta al aprendizaje, y aunque el artículo 6 del Convenio también establece que la edad mínima de admisión al aprendizaje es de 14 años, es lamentable observar, como planteó la Comisión de Expertos, la falta de armonización de disposiciones clave como las de la Ley de la Infancia de 2005 y el Código del Trabajo. Los artículos 78 y 79 de la Ley del Trabajo, que regulan el aprendizaje, no establecen una edad mínima de admisión al aprendizaje. Lo mismo ocurre con los artículos 50 y 51 de la Ley de la Infancia, que fijan la edad mínima para el aprendizaje en 12 años, pero solo en la economía informal y no en la formal, lo que provoca distorsiones, sobre todo porque la edad mínima fijada para la economía informal sigue siendo demasiado baja.

El Gobierno afirma que el Comité Directivo Nacional sobre el Trabajo Infantil ha formulado recomendaciones para elevar la edad mínima de aprendizaje en la economía informal y fijarla en la economía formal. Afirma también que la edad mínima de aprendizaje se revisará en el

marco del proyecto de ley del trabajo, junto con la revisión de la Ley del Menor, para armonizar las disposiciones de ambas leyes. Esperamos que estas reformas puedan aplicarse rápidamente.

En cuanto al trabajo ligero, es positivo que el Gobierno tenga previsto fijar la edad mínima en 14 años y determinar los tipos de actividades, el número de horas y las condiciones en que los niños pueden realizar trabajos ligeros. Estas precisiones se harán en el marco de la reforma de la ley sobre el trabajo y la ley sobre la infancia. Una vez más, esto no es más que una declaración de intenciones del Gobierno, a la que debería darse curso lo antes posible.

El artículo 9 del Convenio establece que la autoridad competente preverá todas las medidas necesarias, incluidas el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio.

Sin embargo, el Informe de la Comisión de Expertos muestra que, según las estadísticas proporcionadas por el Gobierno para el primer trimestre de 2022, la inspección del trabajo llevó a cabo solo siete inspecciones en la zona metropolitana de Banjul y 28 inspecciones en el resto del país, y que no llevó a cabo ninguna inspección durante el segundo trimestre de 2022.

Se trata de cifras alarmantes, que se explican por la flagrante falta de personal y recursos de la inspección de trabajo del país. En estas condiciones, será difícil garantizar la aplicación efectiva de la ley en el país si la inspección de trabajo cuenta con tan poco personal y recursos.

El fortalecimiento de la inspección del trabajo tendrá que ser una prioridad para el Gobierno a fin de combatir más eficazmente el trabajo infantil en el país y garantizar el cumplimiento del Convenio en la práctica. El propio Gobierno reconoce la necesidad de una mayor asistencia técnica en este ámbito, y no dudamos de que la Oficina responderá favorablemente a esta solicitud.

Miembro gubernamental, Suiza - La educación, por su papel vital en la transmisión de conocimientos y habilidades, contribuye al desarrollo personal y profesional de todos. Esto es especialmente cierto en el caso de los niños pequeños.

Por ello, Suiza toma nota con interés de la información del Gobierno según la cual se están llevando a cabo revisiones legislativas para adecuar la edad mínima de cese de la enseñanza obligatoria a la edad mínima de admisión al empleo definida por las autoridades de Gambia, es decir, 14 años. En cuanto a los trabajos ligeros, el Gobierno debería definir, en consulta con los interlocutores sociales, las condiciones en las que se puede realizar este tipo de trabajos.

En vista de los numerosos cambios legislativos que se avecinan, Suiza solicita al Gobierno que proporcione a la Comisión de Expertos información sobre las nuevas leyes adoptadas a su debido tiempo. Para garantizar que estas reformas legislativas se apliquen efectivamente y tengan un impacto concreto en la lucha contra el trabajo infantil, la inspección de trabajo desempeñará un papel esencial. A este respecto, Suiza observa con preocupación el escaso número de inspecciones realizadas en el país en 2022 debido a la falta de personal y de recursos materiales disponibles. Por lo tanto, Suiza pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para aumentar el número de inspectores del trabajo y la dotación de recursos de que disponen para llevar a cabo las misiones de inspección. Por último, Suiza anima al Gobierno a hacer uso de la asistencia técnica de la Oficina y expresa su esperanza de que ello contribuya a promover la aplicación, en la ley y en la práctica, del Convenio.

Miembro trabajador, Togo - Hago uso de la palabra como representante de los trabajadores de Togo. La Comisión de Expertos ha formulado observaciones y recomendaciones pertinentes sobre la aplicación del Convenio por parte de Gambia, que

requieren la atención del Gobierno. Si bien reconocemos los moderados progresos realizados por el Gobierno en la lucha contra el trabajo infantil y en la protección de los derechos del niño en general, siguen existiendo importantes problemas pendientes que requieren una acción inmediata y enérgica para proteger a nuestros niños y garantizar el cumplimiento del Convenio.

En Gambia, los niños son explotados en actividades sexuales comerciales, a menudo como consecuencia del tráfico de personas, y son sometidos a la mendicidad forzosa. Los niños son enviados a maestros coránicos o morabitos (*marabouts*) para que los eduquen, y a veces son obligados a mendigar, vender en la calle y trabajar en el campo. Por otra parte, trabajan en condiciones peligrosas, por ejemplo traspalando arena blanca de las minas costeras para la industria de la construcción. Estas prácticas no solo son explotadoras, sino también profundamente perjudiciales para el bienestar físico y psicológico de nuestros niños.

En 2022, Gambia tomó medidas para combatir las peores formas de trabajo infantil. El Gobierno firmó un memorando de entendimiento con Nigeria para reforzar la lucha contra la trata de mujeres y niños. Esta asociación es crucial, ya que facilita el intercambio de información vital y la coordinación de las acciones contra la trata de personas. Además, el Gobierno ha creado cuatro centros para ayudar a las supervivientes de la violencia sexual y el tráfico de personas, incluidos los niños, prestándoles servicios esenciales como asistencia jurídica, atención sanitaria y apoyo psicológico.

Sin embargo, la aplicación efectiva de la ley sigue siendo un reto importante, como admite el Gobierno en el informe. La inspección del trabajo carece lamentablemente de personal y de fondos. También es esencial reforzar la capacidad de los organismos encargados de la aplicación de la ley penal, proporcionándoles formación exhaustiva sobre el trabajo infantil, incluida la explotación sexual comercial, el trabajo forzoso y la utilización de niños en actividades ilícitas. Procurar que las penas por infracciones en materia de trabajo infantil se apliquen de forma coherente tendrá también un efecto disuasorio sobre los posibles infractores.

Aunque la Agencia nacional de lucha contra la trata de personas ha hecho progresos, como el aumento de la financiación y las actividades de sensibilización, sigue dependiendo del apoyo internacional. La capacidad de la Agencia para investigar y perseguir los casos de trata de niños se ve obstaculizada por unos recursos inadecuados y una formación insuficiente de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley sobre todas las peores formas de trabajo infantil. Es necesario mejorar la coordinación de los procesos de aplicación de la ley en materia de trabajo infantil. El Comité nacional de coordinación sobre trabajo infantil, concebido para supervisar la aplicación de la ley y los enjuiciamientos, está prácticamente inactivo. La reactivación de este Comité y su funcionamiento efectivo son esenciales para un enfoque coherente y global de la lucha contra el trabajo infantil.

Además, el alcance de los programas sociales de Gambia para combatir el trabajo infantil es insuficiente. Es necesario ampliar y hacer plenamente operativos programas como los centros de acogida del Departamento de bienestar social para la protección de la infancia y las transferencias monetarias condicionadas a las escuelas religiosas islámicas. El Gobierno debe garantizar que estos programas lleguen a todos los niños en situación de riesgo, incluidos los que trabajan en la agricultura, el servicio doméstico y las actividades callejeras. Además, deben eliminarse los obstáculos a la educación, como las infraestructuras inadecuadas, la falta de transporte y las tasas escolares, para reducir la vulnerabilidad de los niños a la explotación.

En conclusión, aunque Gambia ha realizado progresos moderados, aún queda mucho por hacer. Si subsanamos las lagunas legislativas, garantizamos la financiación y los recursos

adecuados para los organismos encargados de hacer cumplir la ley, mejoramos la coordinación y ampliamos los programas de protección social, podremos proteger a nuestros niños de las peores formas de trabajo infantil. Nuestro compromiso colectivo con estas medidas salvaguardará el futuro de nuestros niños y garantizará el cumplimiento del Convenio.

Miembro trabajador, Uganda - Tomo conocimiento de las observaciones de la Comisión de Expertos relativas a las siguientes disposiciones del Convenio: el artículo 2, 3) sobre la educación obligatoria, el artículo 6 sobre la formación profesional y el aprendizaje; el artículo 7 sobre los trabajos ligeros y el artículo 9, 1) sobre las sanciones y la inspección del trabajo. Por consiguiente, deseo reiterar mi apoyo a las observaciones de la Comisión de Expertos en los siguientes términos:

El trabajo infantil sigue siendo un reto mundial que se atribuye principalmente a la pobreza. Aristóteles dijo que «la pobreza engendra las discordias civiles y los crímenes», y de ahí la necesidad imperiosa de combatir el trabajo infantil en cualquier lugar. El trabajo infantil presenta diversos aspectos complejos en constante mutación que requieren por tanto enfoques polifacéticos para atajar el problema y sus consecuencias de la mejor manera posible.

En la mayoría de los países en desarrollo, muchos jóvenes de ambos sexos se ven obligados a recurrir al trabajo infantil y al matrimonio precoz para sobrevivir. Esto plantea a su vez otros graves problemas, ya que estamos viendo que la paternidad juvenil va en aumento.

Así pues, este problema exige esfuerzos y estrategias inclusivas, continuas y reguladas para concienciar y capacitar de forma constante a los actores sociales encargados de eliminar el trabajo infantil en Gambia, entre otros países.

Una de las medidas que debe adoptar el Gobierno es la inclusión de las partes interesadas, es decir, sindicatos, organizaciones patronales, organizaciones de la sociedad civil, líderes comunitarios y comunidades de donantes, para que ayuden al Gobierno a aplicar de la mejor manera posible este Convenio.

Es importante señalar que los sindicatos podrían desempeñar un papel de ayuda al Gobierno, pero me han informado de que uno de los líderes sindicales no está presente en esta Conferencia porque el Gobierno se negó a facilitarle o apoyar su asistencia. Esta actitud del Gobierno demuestra que este carece de una cultura inclusiva en sus acciones, programas y desarrollo de políticas.

En conclusión, deseo instar al Gobierno a que emprenda las medidas siguientes: en primer lugar, entablar consultas con los interlocutores sociales tripartitos y otras partes interesadas a fin de revisar toda la legislación mencionada por la Comisión de Expertos y ponerla en conformidad con el Convenio; y, además, movilizar también los recursos necesarios para abordar las causas profundas del trabajo infantil en Gambia.

Miembro trabajadora, Zimbabwe - Es muy importante tomar nota de que el Informe de la Comisión de Expertos ha planteado cuatro cuestiones críticas con respecto a las cuales el Gobierno no ha proporcionado respuestas satisfactorias hasta la fecha. Estas cuestiones se refieren a las siguientes disposiciones del Convenio: el artículo 2, 3), que trata de la educación obligatoria de los niños; el artículo 6, que aborda cuestiones sobre la formación profesional y la edad mínima para el aprendizaje; el artículo 7, sobre la edad mínima para realizar trabajos ligeros; y el artículo 9, 1), que exige el establecimiento de sanciones y de un sistema de inspección del trabajo.

La Comisión de Expertos lleva planteando estas cuestiones desde 2009, solicitando al Gobierno que establezca un marco jurídico que fije una edad de finalización de la escolarización obligatoria que esté en consonancia con la edad mínima de admisión al empleo de 14 años, según el Convenio y la revisión de la Ley de la Infancia. Observamos que, a pesar de las varias observaciones de la Comisión de Expertos, el Gobierno no tiene ninguna respuesta que ofrecer.

En cuanto a la observación sobre la formación profesional y el aprendizaje, la Comisión de Expertos lamentó también tomar nota de que el Gobierno no tiene nada nuevo que mostrar al respecto. La cuestión del establecimiento de una edad mínima para el aprendizaje ni siquiera se aborda en los artículos 78 y 79 del proyecto de ley del trabajo. Además, la Ley de la Infancia de 2005 sigue siendo la ley sustantiva que establece una edad mínima de 12 años para la economía informal, muy por debajo de los 14 años exigidos por el artículo 6 del Convenio, y no hay edad mínima establecida para la economía formal.

También tomamos nota de que la Constitución de Gambia de 1996, revisada posteriormente en 2018, establece que los niños menores de 16 años tienen derecho a ser protegidos de la explotación económica y no serán empleados ni obligados a realizar trabajos que puedan ser peligrosos. Tomamos nota de que no han cesado las injerencias en la educación en Gambia y de que esta situación puede ser peligrosa. También tomamos nota de que estas prácticas nocivas perjudican la salud de los niños, incluso su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Sin embargo, al Gobierno aún le queda mucho por hacer para cumplir su propia Constitución y lo dispuesto en el presente Convenio.

El Gobierno ratificó este Convenio el 4 de septiembre de 2000, con la obligación de cumplirlo a partir del 3 de septiembre de 2001. El periodo acumulado de incumplimiento es de unos 22 años. Esto demuestra una grave violación del Convenio, por lo que seguimos instando al Gobierno a que subsane las deficiencias de la ley y mejore la práctica para salvar a sus niños. Los niños siguen siendo importantes en todos y cada uno de los países. Por lo tanto, es obligatorio que el Gobierno se asegure de proteger y atender a los niños de Gambia.

Miembro trabajador, Eswatini - En la 5.^a Conferencia Mundial sobre la Eliminación del Trabajo Infantil, celebrada en Durban, República de Sudáfrica, se recordó que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible había fijado el objetivo de poner fin al trabajo infantil en todas sus formas para 2025. Únicamente quedan seis meses para 2025.

No obstante, el Gobierno aún puede poner en marcha medidas para alcanzar este objetivo de desarrollo. El trabajo decente para todos, incluidas las mujeres, en toda su diversidad y unos ingresos adecuados para los adultos, unos sistemas educativos inclusivos y eficaces y unos sistemas de protección social adecuados son esenciales para la eliminación del trabajo infantil y para la protección contra la pobreza, que es la principal causa del trabajo infantil.

La educación es un derecho humano. Es importante proporcionar a los niños acceso universal a una educación básica de calidad, gratuita y obligatoria para garantizar que alcancen su pleno potencial como seres humanos, de modo que los niños y adultos socialmente excluidos tengan mayores oportunidades de salir de la pobreza. Se alienta al Gobierno a que reconozca la capacidad de los niños para formarse sus propias opiniones, expresarlas libremente y ejercer su derecho a participar de manera efectiva en todos los asuntos que les afecten. Han de establecerse políticas para que las empresas contribuyan a la eliminación del trabajo infantil actuando con la diligencia debida en sus operaciones comerciales y en las cadenas de suministro, y garantizando prácticas empresariales responsables y sostenibles que aborden las causas profundas del trabajo infantil. El Gobierno

debe reforzar la aplicación efectiva de las leyes, reglamentos y políticas nacionales sobre trabajo infantil y fortalecer la capacidad de los organismos encargados de hacer cumplir la ley, las inspecciones del trabajo, los servicios de protección y educación de la infancia y otras autoridades pertinentes.

Deben tomarse medidas para aumentar los esfuerzos de formalización de la economía informal y ampliar la cobertura de la legislación laboral, especialmente en la agricultura, donde se produce la mayor parte del trabajo infantil.

A fin de eliminar el trabajo infantil resultar esencial eliminar las barreras directas e indirectas que impiden el acceso a una educación obligatoria de calidad para niñas y niños, como la distancia, el coste, la seguridad y otros obstáculos específicos de género y discapacidad; suprimir las tasas, según proceda, y promover las becas universales y la alimentación escolar; garantizar que nadie quede excluido de una educación de calidad teniendo en cuenta las necesidades particulares de los niños en las situaciones más vulnerables, incluidos aquellos con discapacidades y los niños marginados, incluso mediante el establecimiento de una edad mínima. Insto al Gobierno a que adopte seriamente medidas estratégicas sin más demora.

Miembro trabajador, Sudáfrica - El Gobierno ha realizado avances mínimos para eliminar el trabajo infantil. He tomado nota de la admisión por parte del Gobierno de que la aplicación de la ley sigue siendo un reto en el país, así como de las cuestiones relativas a la inspección del trabajo para detectar casos de trabajo infantil. La Comisión de Expertos expresó su preocupación por las siete inspecciones llevadas a cabo en la zona metropolitana de Banjul y las 28 realizadas en el resto del país durante el primer trimestre de 2022, y por la ausencia de inspecciones en el segundo trimestre. El Gobierno también admitió su incapacidad para proporcionar recursos materiales y humanos adecuados a la Unidad de Inspección del Departamento de Trabajo. La Comisión de Expertos tomó nota de las dificultades e instó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para dotar de recursos al Departamento de Inspecciones.

El Gobierno no debe escudarse en la escasez de recursos como excusa. La falta de recursos no exime al Gobierno de sus obligaciones en virtud del Convenio. El Gobierno debe adoptar medidas para mejorar sus recursos, esa es su responsabilidad.

Existen informes de niños sometidos a las peores formas de trabajo infantil, entre las que se incluyen la explotación sexual comercial y la mendicidad callejera, perpetuadas por algunas escuelas religiosas y por el turismo, ya que el país es un destino turístico y, debido a la pobreza, los niños acaban siendo explotados.

Insto al Gobierno a que adopte urgentemente las siguientes medidas:

- 1) ratificar el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), para una mayor protección de los niños;
- 2) reforzar los servicios y sistemas de la inspección del trabajo para garantizar el cumplimiento de la legislación y las normas laborales, protegiendo así los derechos y la seguridad de los niños;
- 3) garantizar que las sanciones por incumplimiento se apliquen y disuadan a los posibles infractores para que abandonen esas prácticas, y
- 4) aumentar la sensibilización educativa entre las comunidades y los escolares y padres sobre los efectos perjudiciales del trabajo infantil.

Por último, les aconsejamos que visiten nuestro país y celebren una reunión de intercambio de información con nuestro Gobierno y sus interlocutores sociales.

Miembro trabajadora, Bélgica - Este convenio fundamental de la OIT tiene por objeto la abolición efectiva del trabajo infantil mediante el establecimiento de una edad mínima de admisión al empleo y la introducción de políticas nacionales de abolición del trabajo infantil. Aunque se han registrado algunos avances mínimos en cuanto a las tasas de escolarización, sigue habiendo muchas dificultades para proteger adecuadamente a los niños contra el trabajo forzoso, sobre todo en el sector del turismo, donde los niños son explotados sexualmente, en la agricultura, a través de la mendicidad forzosa, o en el trabajo doméstico.

El artículo 9 del Convenio exige a los Estados que adopten todas las medidas necesarias, incluidas las sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de sus disposiciones.

En Gambia, los artículos 47 y 48 de la Ley del Trabajo prevén penas de prisión y multas en caso de contravención de las disposiciones de la normativa sobre trabajo infantil. Sin embargo, a pesar de las reiteradas solicitudes directas de la Comisión de Expertos desde 2009, disponemos de muy poca información sobre el número y la naturaleza de las infracciones registradas por los inspectores de trabajo y sobre el número y la naturaleza de las sanciones impuestas.

Como ya señaló la Comisión de Expertos en su observación de 2023, según las estadísticas proporcionadas por el Gobierno para el primer trimestre de 2022, la inspección del trabajo solo había realizado siete inspecciones en la zona metropolitana de Banjul y 28 inspecciones en el resto del país. En el segundo trimestre de 2022 no se llevó a cabo ninguna inspección. Esta situación es realmente preocupante.

Ante la lacra del trabajo infantil, es crucial que el Gobierno ponga en marcha todas las medidas necesarias para adaptar y reforzar los servicios de la inspección del trabajo mediante compromisos y recursos adicionales. También es importante proseguir los esfuerzos de formación de los inspectores en materia de trabajo infantil para mejorar su capacidad de detectar y tratar estos casos.

De acuerdo con las directrices de la OIT sobre legislación laboral, la aplicación de la legislación en materia de edad mínima debe ir acompañada de la aplicación de sanciones efectivas y de todas las demás medidas necesarias en caso de violación de las disposiciones relativas al trabajo infantil. Estas sanciones deben dirigirse a todos los responsables del empleo ilegal de menores (empleadores, padres, tutores) y ser suficientemente disuasorias. Deben abarcar los ámbitos penal, civil y administrativo, y diferenciarse en función de la gravedad de la infracción. También es importante que los niños tengan acceso a protección y recursos legales, por ejemplo, estando representados por un sindicato. Por último, los niños que trabajen siendo menores de edad, si lo hacen en una actividad ilegal, no deben incurrir en ninguna sanción.

Por lo tanto, es esencial que se pongan en marcha recursos y estrategias para que el sistema judicial de Gambia pueda perseguir eficazmente a los infractores, proteger a las víctimas y combatir la impunidad, de acuerdo con el principio del Estado de derecho. Instamos a las autoridades a que hagan todo lo posible para garantizar que se detecta el trabajo infantil y que se aplican sanciones efectivas y disuasorias contra los autores.

Presidente - No veo más peticiones de palabra, así que ahora invito al representante del Gobierno de Gambia a tomar la palabra para sus observaciones finales.

Representante gubernamental - Doy las gracias a todas las personas que han reaccionado ante los esfuerzos de Gambia por aplicar el Convenio. Tomo buena nota de todas las recomendaciones y propuestas. Espero que el papel de nuestra Misión Permanente consista ahora en poder trasladar algunas de estas cuestiones candentes al Gobierno para garantizar que se atiendan correctamente estas recomendaciones prioritarias que son esenciales para nuestros esfuerzos. Así pues, trasladaremos todas ellas al Gobierno.

Lamentamos que la delegación del Gobierno que tenía previsto venir no haya podido asistir, una información que recibimos muy tarde, y nos disculpamos por ello. No obstante, aunque hayamos registrado cierto nivel de progreso en relación con la aplicación del Convenio, hemos de seguir esforzándonos. También se tendrá en cuenta la recomendación de que exploremos la asistencia técnica con la OIT. Todas las recomendaciones serán tenidas en cuenta, y doy las gracias a todos.

Miembros trabajadores - Quisiera dar las gracias a todos los oradores que han intervenido en este caso, y en particular al representante gubernamental por la información que ha transmitido a nuestra Comisión y por demostrar la voluntad de su Gobierno de avanzar en la reforma del marco jurídico y la aplicación del Convenio. Los niños gambianos son el futuro del país. Deben disfrutar de su derecho a la educación y a un entorno propicio para su desarrollo y la realización de su potencial, de conformidad con las disposiciones de la Convención sobre los Derechos del Niño. Esto les permitirá contribuir de manera significativa al desarrollo social y económico del país. Garantizarles una educación básica significa alejarlos del trabajo, respetando escrupulosamente lo dispuesto en el Convenio.

De hecho, el Gobierno debe hacer de la lucha contra el trabajo infantil una prioridad nacional para alcanzar la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Para ello, proteger a los niños de los peligros del trabajo infantil, mediante una política multidimensional, es un requisito previo. Hemos observado una serie de lagunas en la legislación de Gambia. El Gobierno se asegurará, o al menos debe asegurarse, de subsanar estas lagunas.

Apoyamos las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos al Gobierno, empezando por sus planes de adaptar la legislación para introducir una edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. Lo mismo se aplica a la finalización de los planes para adaptar la Ley del Trabajo y la Ley de la Infancia con el fin de aumentar la edad mínima de admisión al aprendizaje en la economía informal e introducir una edad mínima de admisión al aprendizaje en la economía formal. Por último, la última adaptación legislativa prevista consiste en fijar la edad mínima en 14 años y determinar los tipos de actividades, el número de horas y las condiciones en las que los niños pueden realizar trabajos ligeros.

A partir de ahora, e incluso una vez realizados estos cambios legislativos, los niños gambianos también deben poder contar con la aplicación efectiva de estas normas. Además de las medidas de acompañamiento que deben ir a la par con la adaptación del marco legislativo, la aplicación efectiva de estas normas exigirá el refuerzo de los servicios de inspección. Esto requiere un aumento del personal, los recursos materiales y el presupuesto asignados a la inspección de trabajo, así como una formación adecuada de los inspectores del trabajo para mejorar su capacidad de detectar casos de trabajo infantil. El Gobierno ha manifestado que está abierto a recibir asistencia técnica de la OIT. Acogemos con satisfacción el espíritu constructivo con el que se ha comprometido a resolver las deficiencias que persisten en la aplicación del Convenio. Por ello, siguiendo el ejemplo de la Comisión de Expertos, recomendamos al Gobierno que solicite asistencia técnica a la Oficina para poner en práctica las recomendaciones formuladas por nuestra Comisión.

Miembros empleadores - En nuestras observaciones finales sobre este caso, los miembros empleadores queremos lamentar nuevamente no haber podido recibir por parte de esta Comisión, y de forma anticipada, información adicional, pero agradecemos la información oral facilitada hoy por el Gobierno y confiamos en la voluntad manifestada de atender a las recomendaciones aquí señaladas. También agradecemos a todos los delegados su participación y sus ideas.

En general, compartimos las preocupaciones expresadas por la Comisión en este caso y alentamos al Gobierno, a que adopte cuanto antes, las medidas oportunas para introducir, de forma efectiva, la escolarización obligatoria hasta la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo de 14 años, de conformidad con el artículo 2, 3) del Convenio.

Ampliar el acceso a una educación básica, gratuita, obligatoria y de calidad, es crucial para reducir el trabajo infantil, y ambos son objetivos interrelacionados.

La legislación sobre la edad mínima de acceso al trabajo solo puede ser efectiva cuando se exige a los niños que asistan a la escuela. Los niños sin acceso a la educación gratuita y obligatoria tienen más riesgo de iniciarse tempranamente en el mercado laboral informal, donde a menudo se ven obligados a trabajar en condiciones peligrosas y de explotación.

Por otra parte, el trabajo infantil es un obstáculo importante para lograr la educación para todos. Los niños no escolarizados tienen mucho más riesgo de convertirse en niños trabajadores.

Resulta imprescindible que el Gobierno adopte, además, las medidas necesarias para garantizar que se establezca por ley una edad mínima de admisión al aprendizaje de al menos 14 años, tanto en la economía formal como informal, y que introduzca normas mínimas relativas al trabajo ligero de los menores de 14 años en la revisión del proyecto de ley sobre la infancia y del proyecto de ley sobre el trabajo.

A la luz de este debate, los miembros empleadores quisieran, además, recomendar al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para garantizar que los inspectores del trabajo estén adecuadamente formados, posean los recursos necesarios y puedan detectar casos de trabajo infantil, pero también garantizar que las normas que prevén sanciones, en caso de violación de las disposiciones sobre el empleo de niños y jóvenes, se apliquen efectivamente.

Insistimos en que, junto con estas medidas, es fundamental implementar políticas estratégicas destinadas a abordar las causas profundas, los factores de riesgo y las circunstancias socioeconómicas que conducen o resultan en la explotación de niños.

Finalmente, los miembros empleadores alientan al Gobierno a que continúe trabajando con la Oficina, que ya está apoyando al país, en sus esfuerzos para adaptar la legislación y la práctica a lo establecido en el Convenio, y garantizar la protección de las niñas y los niños de Gambia.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con preocupación de la elevada incidencia del trabajo infantil en el país y de las numerosas lagunas que persisten en la legislación.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas efectivas y en un plazo determinado para:

- introducir efectivamente, lo antes posible, la escolarización obligatoria hasta la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, establecida en 14 años;
- garantizar que se establezca por ley una edad mínima de admisión a programas de aprendizaje de al menos 14 años, tanto en la economía formal como en la economía informal, y que se introduzcan en la revisión del proyecto de ley de la infancia y el proyecto de ley del trabajo los tipos de actividades, el número de horas y las condiciones en las que los niños menores de 14 años pueden realizar trabajos ligeros;
- intensificar sus esfuerzos para garantizar que los inspectores del trabajo estén debidamente formados y dispongan de recursos suficientes para poder detectar los casos de trabajo infantil;
- garantizar la aplicación efectiva de las normas que prevén sanciones en caso de violación de las disposiciones sobre el empleo de niños y jóvenes;
- aplicar políticas estratégicas destinadas a abordar las causas fundamentales, los factores de riesgo y las circunstancias socioeconómicas que conducen o dan lugar a la explotación de los niños, y
- seguir colaborando con la OIT para poner la legislación y la práctica en conformidad con el Convenio.

La Comisión pidió al Gobierno que siguiera recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para garantizar la plena y rápida aplicación del Convenio en la legislación y la práctica.

La Comisión pidió asimismo al Gobierno que presentara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones arriba mencionadas antes del 1.º de septiembre de 2024.

Representante gubernamental - El Gobierno de Gambia acusa recibo de las conclusiones de la Comisión y toma debida nota de todas las medidas propuestas. El Gobierno reconoce la importancia del Convenio y hará todo lo posible para garantizar su plena aplicación. También tomamos buena nota de las diversas preocupaciones planteadas por los países, los empleadores y los trabajadores. El Gobierno se asegurará de aplicar plenamente el Convenio teniendo en cuenta todas las preocupaciones planteadas y, para ello, utilizará la asistencia técnica de la Oficina. También colaboraremos con la OIT en materia de legislación y otros asuntos. Gambia espera que las conclusiones aquí acordadas sigan teniendo vigencia más allá de su composición original y que las preocupaciones planteadas no se diluyan para producir el mayor efecto posible.

Georgia (ratificación: 1993)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

La promoción de condiciones de trabajo decentes para todos los trabajadores georgianos, con independencia de su sexo, siempre ha sido una cuestión de suma prioridad para el Gobierno. Con este fin, Georgia ha realizado grandes progresos con miras a garantizar la igualdad de género en el trabajo y a promover el empoderamiento económico de las mujeres a través de enmiendas legislativas y de reformas de políticas. La promoción del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor comenzó con el

establecimiento de una base legislativa. Las últimas enmiendas a la legislación laboral fortalecen extraordinariamente el marco jurídico para la protección de los derechos laborales de los trabajadores georgianos. Las enmiendas comprenden la adopción del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la definición de acoso en el lugar de trabajo (incluido el acoso sexual) como una forma de discriminación, y una definición de acoso sexual. La discriminación en el empleo y en las relaciones precontractuales (también al anunciar un puesto vacante y en la fase de selección) y en las actividades profesionales está prohibida.

Además del Código del Trabajo de Georgia, los principales textos legislativos de Georgia comprenden cláusulas que prohíben todas las formas de discriminación. Asimismo, existe una ley especial de lucha contra la discriminación, a saber, la Ley sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, adoptada el 2 de mayo de 2014. El objetivo de la Ley es eliminar todas las formas de discriminación y garantizar la igualdad de derechos para cada persona física y jurídica de conformidad con la legislación de Georgia, con independencia de la raza, el color de la piel, el idioma, el sexo, la edad, la ciudadanía, el origen, el lugar de nacimiento o de residencia, la situación patrimonial o social, la religión o la creencia, el origen nacional, étnico o social, la profesión, el estado civil, la salud, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género, las opiniones políticas o de otro tipo, u otras características. Esta Ley es de vital importancia para el desarrollo y el bienestar de la sociedad georgiana. La Ley comprende la definición de discriminación directa e indirecta, y ha introducido el concepto de discriminación múltiple y la prohibición de fomentar o alentar las acciones discriminatorias.

Las enmiendas de 19 de febrero de 2019 a la Ley arriba mencionada especifican además los sectores y las relaciones en los que se prohíbe la discriminación. Concretamente, los cambios legislativos abordan las cuestiones tanto de procedimiento como de fondo: el plazo para entablar un recurso de apelación ante el tribunal se ha ampliado para los particulares, el mandato del Defensor Público de Georgia se ha fortalecido, y el acoso sexual se ha regulado. De conformidad con la Ley, el concepto de igualdad de trato también se aplicará a:

- a) el empleo y las relaciones precontractuales, inclusive:
 - a.a) los criterios de selección y las condiciones de contratación, el acceso a oportunidades de progresión/promoción profesional, y la jerarquía profesional a todos los niveles y con independencia de la rama de actividad;
 - a.b) el acceso a todos los tipos y todos los niveles de orientación profesional, formación profesional, y formación y readaptación profesional avanzadas, incluida experiencia laboral práctica, y
 - a.c) el empleo y las condiciones de trabajo, incluidas las relativas a los despidos y la remuneración;
- b) la afiliación a una organización de trabajadores o de empleadores y la participación en la misma o en cualquier organización cuyos miembros realizan una profesión particular, incluidos los beneficios que proporcionan dichas organizaciones;
- c) la protección social y la atención de salud, la educación y la facilitación de bienes y servicios, en particular:
 - c.a) la protección social, la seguridad social, las prestaciones sociales, y otros;
 - c.b) los servicios de atención de salud;
 - c.c) el acceso a la educación, y
 - c.d) el acceso a los bienes y servicios que están a disposición del público (inclusive en el espacio de alojamiento), y su suministro.

A fin de promover el empleo de los ciudadanos georgianos, el Gobierno estableció el Organismo Estatal de Apoyo al Empleo en el Ministerio del Interior. La promoción del empleo y de una política activa del mercado de trabajo como una medida para promover el empleo es una de las principales prioridades del Gobierno de Georgia. El Gobierno viene aplicando una política activa del mercado de trabajo desde 2015, que incluye formación y readaptación profesional, así como apoyo al empleo para diferentes grupos (personas con discapacidad, mujeres, jóvenes, etc.), consultas para obtener asesoramiento profesional, y orientación profesional. Las mujeres son la prioridad absoluta al establecer programas de apoyo al empleo. Todos los servicios de empleo son gratuitos; la fuente de financiación es el presupuesto del Estado.

La estrategia nacional de trabajo y empleo contempla abordar cuestiones relativas a la promoción de la igualdad de género y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la iniciativa empresarial. El Código del Trabajo alienta la conciliación de la vida laboral y la vida privada para ambos padres. Se han introducido normas más estrictas en materia de licencia de maternidad y parental que pueden utilizar ambos padres. Además, el Código del Trabajo prevé que las mujeres que están amantando a bebés menores de 12 meses pueden solicitar una pausa adicional de al menos una hora al día. El Código prevé una licencia parental no remunerada adicional de 12 semanas hasta que el niño cumpla cinco años de edad. Puede otorgarse una licencia parental adicional a cualquier trabajador que cuide del niño. También cabe señalar que el Código del Trabajo garantiza los derechos de un representante legal o de un auxiliar de una persona con discapacidad, que podrá gozar, adicionalmente a los días de descanso, de un día de descanso remunerado adicional distinto del previsto por el reglamento interno del trabajo. El Código garantiza asimismo el acceso a la formación. Tras finalizar el periodo de licencia de maternidad, la licencia parental o la licencia de adopción del recién nacido, a solicitud del trabajador, el empleador garantizará que las cualificaciones del trabajador mejoren si ello es necesario para la realización del trabajo de conformidad con el acuerdo de empleo, y no representa una carga desproporcionada para el empleador.

El Código introduce la noción de empleo a tiempo parcial. El Código prevé la protección de los trabajadores a tiempo parcial contra la discriminación por motivo de su situación. Es decir, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables, por el mero hecho de trabajar a tiempo parcial, a menos que haya motivos objetivos para dispensarles un trato diferente. No se pondrá término al acuerdo de empleo con un trabajador a causa de la negativa del trabajador a pasar de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, a menos que el empleador tenga el derecho de poner término al acuerdo de empleo con el trabajador, a reserva de las condiciones previas pertinentes.

Tras la reforma a gran escala de la legislación laboral, desde el 1.º de enero de 2021 existe una Oficina de Inspección del Trabajo (LIO) plenamente capacitada. De conformidad con la Ley de Inspección del Trabajo de Georgia, la LIO está facultada, entre otras cosas, para supervisar la aplicación de las normas relativas a la prohibición de la discriminación en las relaciones laborales, incluidas las relaciones precontractuales. Esto incluye investigar las alegaciones de discriminación, identificar los casos de discriminación y aplicar las medidas administrativas pertinentes, si se confirman. Desde su creación, el desarrollo institucional del sistema de inspección del trabajo ha sido constante; concretamente, se han abierto dos oficinas regionales, se ha incrementado el presupuesto y el número de inspectores, se está proporcionando formación y readaptación profesional a los inspectores del trabajo, etc. Para que la LIO aumente sus acciones y garantice una supervisión eficaz, se ha creado una nueva división especial que se encarga de la discriminación en el lugar de trabajo, de la prohibición

del acoso sexual y de las cuestiones relativas a la igualdad de género. Durante el periodo de referencia 2021-2023, la LIO identificó 144 casos de discriminación, con 120 en relaciones precontractuales y 14 en empleos en curso o finalizados. Además, se identificaron un caso confirmado de acoso sexual y dos casos de inacción por parte del empleador. Asimismo, durante el periodo de referencia mencionado, se identificaron entornos laborales insalubres y/u hostiles en 15 entidades empresariales, que afectaban tanto a las relaciones laborales en curso como a las relaciones laborales concluidas. Además, se identificaron 57 casos de discriminación basada en motivos de género, tanto en las relaciones laborales precontractuales como en las actuales/concluidas.

La LIO concede prioridad a la sensibilización acerca de los derechos de los trabajadores. Desde 2021, ha celebrado más de 250 reuniones informativas, de las cuales más de 100 se han centrado en los recientes cambios legales en materia de derechos laborales. Para seguir educando al público, la LIO ha producido 29 vídeos, incluidos cuatro específicos sobre la prevención de la discriminación en el lugar de trabajo. Estos recursos, junto con varios manuales (cuatro sobre temas de discriminación), están disponibles en el sitio web de la LIO (lio.moh.gov.ge), Facebook y YouTube. El artículo 4 de la Ley Orgánica de Georgia y el Código del Trabajo de Georgia, establecen que «los empleadores garantizarán la misma remuneración a los empleados de sexo femenino y de sexo masculino por el mismo trabajo realizado».

Para aplicar eficazmente el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, es de suma importancia contar con una metodología adecuada para los empleadores, así como para la Oficina de Inspección del Trabajo. A tal fin, desde 2021, ONU-Mujeres ha estado apoyando a Georgia en la elaboración de la metodología utilizada para calcular la igualdad de remuneración. Actualmente, con el apoyo de ONU-Mujeres, se está trabajando en dos documentos, a saber, un documento metodológico sobre el principio de igualdad de remuneración en las relaciones laborales e instrucciones/directrices detalladas sobre prevención, detección y respuesta a la remuneración inequitativa. Todo ello contribuirá a reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres y a garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. La Oficina Nacional de Estadística de Georgia analiza las diferencias salariales ajustadas por género, que tienen en cuenta diversos factores más allá del género. Estos datos ayudan a supervisar los progresos realizados hacia la igualdad salarial. La diferencia salarial ajustada por género tiene en cuenta las características demográficas (edad, educación, estado civil, lugar de residencia: región/tipo de asentamiento, etc.) y laborales (actividad económica, ocupación, etc.) de las personas. La diferencia salarial ajustada entre hombres y mujeres se calcula utilizando un modelo de regresión para la población empleada de entre 15 y 64 años de edad. Dado que la actual encuesta estadística de empresas y organizaciones contiene escasa información sobre las características individuales y laborales, se utiliza el cálculo de los datos de la diferencia salarial ajustada por género de la Encuesta de Población Activa (que abarca a más de 15 000 encuestados trimestralmente). Desde 2021, GEOSTAT, con la asistencia técnica de ONU-Mujeres, pone en marcha la diferencia salarial ajustada por género. Las estadísticas recientes sobre la brecha salarial de género en Georgia están disponibles en el sitio web de GEOSTAT.

Además, el plan de acción de la Comisión Tripartita de Concertación Social expone diversos temas de debate, por conducto del diálogo social, que conducen a decisiones tripartitas. Entre estos, figuran nuevas mejoras de la legislación laboral, la viabilidad de ratificación de convenios específicos de la OIT, como los relativos a la política salarial (salarios mínimos), y al seguro de desempleo. En consecuencia, el Gobierno reconoce que tal vez persistan lagunas, y expresa su compromiso de trabajar con los interlocutores sociales con el fin de promover unas condiciones de trabajo dignas para todos los hombres y mujeres, libres de discriminación.

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito a la representante del Gobierno de Georgia, Viceministra de Desplazados Internos de los Territorios Ocupados, Trabajo, Sanidad y Asuntos Sociales de Georgia, a que haga uso de la palabra.

Representante gubernamental - En nombre del Gobierno de Georgia, tengo el honor de presentar las medidas que el Gobierno ha emprendido en favor de la igualdad de género y la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, así como las medidas que tiene previsto adoptar en el futuro para reducir la brecha salarial en el país. En mi intervención también examinaré las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos.

Hasta 2013, la realidad laboral en Georgia estaba sumamente desregulada, ya que no había mecanismos para velar por el cumplimiento del Código del Trabajo. Ello dio lugar a numerosas desigualdades en el mercado laboral, como la disparidad en la remuneración entre hombres y mujeres. En los dos últimos años, Georgia ha realizado avances importantes, al adoptar modificaciones legislativas y emprender reformas de política encaminadas a fomentar la igualdad de género y el empoderamiento económico de la mujer. Se han mejorado las leyes y políticas georgianas para propugnar la igualdad de género, prohibir todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y promover la participación de las mujeres en el proceso político, económico y social nacional. La promoción de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor comenzó con el establecimiento de una base legislativa. Las últimas enmiendas a la legislación laboral fortalecen extraordinariamente el marco jurídico para la protección de los derechos laborales de los trabajadores georgianos. Las enmiendas comprenden la adopción del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la definición de acoso en el lugar de trabajo (incluido el acoso sexual) como una forma de discriminación. Asimismo, se prohíbe la discriminación en el empleo y en las relaciones precontractuales, y en las actividades profesionales.

Además del Código del Trabajo de Georgia, todos los instrumentos legislativos incluyen cláusulas que prohíben todas las formas de discriminación. Asimismo, existe una ley especial contra la discriminación, a saber, la Ley sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación, de 2014. El objetivo de dicha Ley es eliminar todas las formas de discriminación y garantizar la igualdad de derechos de todas las personas físicas y jurídicas de conformidad con la legislación de Georgia, independientemente de su raza, color de piel, idioma, sexo, edad, ciudadanía u otras características. Además, la Ley comprende la definición de discriminación directa e indirecta, y ha introducido el concepto de discriminación múltiple y la prohibición de fomentar o alentar las acciones discriminatorias. Las enmiendas de 2019 a la citada Ley especificaron los sectores y relaciones en los que está prohibida la discriminación, tanto a nivel de procedimiento como de fondo: se ha ampliado el plazo para entablar un recurso de apelación ante un tribunal para los particulares, se ha fortalecido el mandato del Defensor Público de Georgia y se ha regulado el acoso sexual.

Según esa Ley, el concepto de igualdad de trato también debería aplicarse a:

- a) las relaciones laborales y precontractuales, con inclusión de:
 - i) los criterios de selección y las condiciones de contratación, el acceso a oportunidades de progresión/promoción profesional, y la jerarquía profesional a todos los niveles y con independencia de la rama de actividad;
 - ii) el empleo y las condiciones de trabajo, incluidas las relativas al despido y la remuneración;

- b) la afiliación a una organización de trabajadores o de empleadores y la participación en la misma o en cualquier organización cuyos miembros realizan una profesión particular, incluidos los beneficios que proporcionan dichas organizaciones;
- c) la protección social y la atención de salud, la educación y la facilitación de bienes y servicios, en particular:
 - i) la protección social, la seguridad social, las prestaciones sociales, y otros;
 - ii) los servicios de atención de salud, y
 - iii) el acceso a la educación.

Para promover el empleo entre los ciudadanos georgianos, el Gobierno ha creado una entidad jurídica: la Agencia Estatal de Apoyo al Empleo. La promoción del empleo y de una política activa del mercado de trabajo es una de las principales prioridades del Gobierno de Georgia. Esta política lleva aplicándose desde 2015 e incluye actividades de formación y apoyo al empleo para diferentes grupos (personas con discapacidad, mujeres, jóvenes, etc.), consultas y orientación profesional. Las mujeres son la prioridad absoluta al establecer programas de apoyo al empleo. Todos los servicios de empleo son gratuitos y se financian con cargo a los presupuestos del Estado. La estrategia nacional sobre el trabajo y las políticas de empleo contempla abordar cuestiones relativas a la promoción de la igualdad y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la iniciativa empresarial.

El Código del Trabajo alienta la conciliación de la vida laboral y la vida privada para ambos padres. Se han introducido mejoras por cuanto se refiere a la licencia de maternidad y de paternidad que pueden utilizar ambos padres. Además, el Código del Trabajo determina que las mujeres que están amantando a bebés menores de 12 meses pueden solicitar una pausa adicional de al menos una hora al día. El Código del Trabajo también prevé una licencia parental no remunerada adicional de 12 semanas hasta que el niño cumpla cinco años de edad. Puede otorgarse una licencia parental adicional a cualquier trabajador que cuide del niño. El Código del Trabajo garantiza el acceso a la formación: tras finalizar el periodo de licencia de maternidad, la licencia parental o la licencia de adopción del recién nacido, a solicitud del trabajador, el empleador garantizará que las cualificaciones del trabajador mejoren si ello es necesario para la realización de su trabajo de conformidad con el acuerdo de empleo, y no representa una carga desproporcionada para el trabajador. El Código del Trabajo introduce el concepto del empleo a tiempo parcial. El Código protege a los trabajadores a tiempo parcial para evitar que sean discriminados por su condición: es decir, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables, por el mero hecho de trabajar a tiempo parcial, a menos que haya motivos objetivos para dispensarles un trato diferente. No se pondrá término al acuerdo de empleo con un trabajador a causa de la negativa del trabajador a pasar de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, a menos que el empleador tenga el derecho de poner término al acuerdo de empleo, a reserva de las condiciones previas pertinentes.

En 2023, el Parlamento de Georgia aprobó el Documento sobre el modelo nacional de empoderamiento económico de las mujeres. El modelo marco se creó con el apoyo activo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. El documento pretende establecer un marco para el empoderamiento económico de las mujeres, teniendo en cuenta los retos específicos para la igualdad de género que existen en Georgia, que incluya intervenciones a nivel individual y público, tanto en el ámbito privado como en el de las instituciones estatales.

Antes de comenzar el proceso de creación del documento se realizaron entrevistas a los principales actores e interesados en el desarrollo económico del país para identificar los mayores retos y oportunidades del empoderamiento económico de la mujer, y se elaboró un estudio documental que recogió las grandes características económicas de los siete motores del empoderamiento económico de la mujer y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En el contexto de esa investigación se identificaron las tendencias actuales:

- las mujeres constituyen la mayoría de la población pobre y, por desgracia, se trata de una tendencia que va en aumento;
- las familias de mujeres solas son las más pobres y el ciclo de la pobreza también lo heredan sus hijos;
- debido a la desigualdad de género, a las mujeres les resulta más difícil salir de la pobreza que a los hombres, y
- en el caso de Georgia, la desigualdad de género en la participación en el mercado de trabajo se traduce en una pérdida de alrededor del 11,3 por ciento del PIB per cápita.

El Documento sobre el modelo nacional de empoderamiento económico de las mujeres guarda relación con las prioridades definidas en la nueva agenda de la asociación Georgia-Unión Europea, cuyo objetivo es garantizar la asociación política y la integración económica del país; asimismo, el modelo refleja la aplicación del noveno de los 12 puntos de las recomendaciones de la Unión Europea (consolidar los esfuerzos para mejorar la igualdad de género y combatir la violencia contra las mujeres). El modelo contiene una nota importante relativa a la igualdad de remuneración. Desde 2021, Georgia forma parte de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial. La pertenencia a esa Coalición es importante, ya que brinda a Georgia la oportunidad de participar en el intercambio de las mejores prácticas internacionales para garantizar la igualdad en el mercado de trabajo y el empoderamiento económico de las mujeres. Es posible encontrar un registro de este mismo contenido sobre la igualdad de remuneración en el Modelo Nacional de Igualdad de Género.

Además, como ya se ha indicado, el Código del Trabajo de Georgia establece el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Por lo tanto, es importante promover activamente la aplicación de las medidas en lo que respecta a ese principio.

Según los datos de la Oficina Nacional de Estadística de Georgia, la brecha salarial (no ajustada) en los últimos años ha sido la siguiente: 2018, cerca del 35 por ciento; 2019, cerca del 36 por ciento; 2020, cerca del 32 por ciento; 2021, cerca del 31 por ciento, etc. No obstante, quisiera añadir que la Oficina Nacional de Estadística de Georgia introdujo una metodología para calcular la brecha salarial ajustada en 2021. Las estadísticas basadas en esa metodología difieren levemente de las anteriores y son las siguientes: en 2020, la brecha salarial era de alrededor del 21 por ciento; en 2021, también rondaba el 21 por ciento, y en 2022, se aproximaba al 23 por ciento, es decir que la disparidad es mucho menor que en el caso de los datos no ajustados.

Uno de los métodos de eficacia comprobada para lograr el empoderamiento económico de las mujeres consiste en darles trabajo en un sector bien remunerado, como el de la innovación y la tecnología. A tal fin, Georgia también asistió al Foro Generación Igualdad que tuvo lugar en París en 2021. Dicho evento se celebró con el apoyo de ONU-Mujeres y el Gobierno francés con el fin de confirmar compromisos por parte de la comunidad internacional para lograr avances en la igualdad de género; en ese sentido, Georgia integró dos coaliciones y se comprometió a avanzar en torno a dos temas: la violencia de género y la tecnología e innovación para la igualdad de género. Con el fin de garantizar un cumplimiento

satisfactorio de las obligaciones contraídas a ese respecto, se creó un grupo de supervisión por iniciativa del Consejo. También se definió un plan de acción a nivel interno, cuyos destinatarios son los departamentos, organismos e instituciones pertinentes. Se está trabajando activamente, tanto en la aplicación del plan de acción como en la supervisión de las actividades realizadas.

El Consejo sobre Igualdad de Género llevó a cabo una investigación temática sobre la participación de las mujeres en la economía sumergida y el impacto de la COVID-19 en sus actividades, en el marco del Programa Estado de Derecho de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El estudio identificó las principales necesidades en relación con las mujeres en la economía sumergida. En el marco de la investigación temática, se formularon 16 recomendaciones, entre otras cosas en relación con la obligación de los empleadores de extender un contrato y la creación de unas condiciones de trabajo mínimas para los trabajadores, así como el fomento de la participación de las mujeres en el régimen de pensiones acumulativas. El grupo temático estudió los procedimientos y las experiencias de otros países en ese sentido y formuló recomendaciones, de las cuales se tomó nota y que luego fueron remitidas a los organismos competentes.

Asimismo, el fomento de la formalización de la actividad económica de las mujeres empleadas en la economía sumergida —promoción de la concienciación de las mujeres y superación de las conductas estereotipadas— es uno de los principales objetivos que se definen en el Documento sobre el modelo nacional de empoderamiento económico de las mujeres. En 2022, el Consejo llevó a cabo una investigación temática sobre el «acceso de las mujeres y las niñas a los recursos financieros» en el marco de la función de supervisión parlamentaria. En el proceso de investigación participaron representantes de las instituciones estatales, el sector bancario y financiero, la sociedad civil y las organizaciones donantes, que presentaron sus respectivos dictámenes.

La evaluación reveló que siguen existiendo varias lagunas, por lo que se recomendó modificar la legislación e introducir determinadas políticas. Me gustaría señalar a su atención algunas recomendaciones concretas: la introducción de la licencia de paternidad mediante los correspondientes cambios legislativos; la creación de un entorno de trabajo con perspectiva de género, y la mejora de las estadísticas de género. La Oficina de la Función Pública está trabajando en la mejora de los procedimientos de compilación de las estadísticas relacionadas con el género. A este respecto, se han identificado indicadores de género que garantizarán que la Oficina de la Función Pública analice las situaciones relacionadas con el género en la función pública y aplique una política de gestión de los recursos humanos basada en análisis de género.

En lo que se refiere a las medidas para garantizar el cumplimiento, me gustaría informar una vez más a la Comisión de que, gracias a una reforma de gran calado de la legislación laboral, desde enero de 2021 existe una Oficina de Inspección del Trabajo plenamente operativa. La inspección está facultada para supervisar la aplicación de las normas relativas a la prohibición de la discriminación en las relaciones laborales, incluidas las relaciones precontractuales. Ello comprende investigar las denuncias de discriminación, identificar los casos de discriminación y aplicar las medidas administrativas pertinentes, si estos se confirman.

En el periodo de referencia de 2021-2023, la inspección detectó más de 100 casos de discriminación, con 120 en relaciones precontractuales y 14 en empleos en curso o finalizados. Además, se identificaron un caso confirmado de acoso sexual y dos casos de inacción por parte del empleador.

Aparte de las medidas que ya han sido adoptadas, me gustaría destacar la importancia del diálogo social como instrumento para garantizar un entorno de trabajo decente, e informar a la Comisión de que el plan de acción de la Comisión Tripartita de Colaboración Social se plantea de manera general diversos temas de debate que, por conducto del diálogo social, conducen a decisiones tripartitas.

En conclusión, el Gobierno de Georgia reitera su compromiso inquebrantable de trabajar con los interlocutores sociales para garantizar unas condiciones de trabajo dignas, libres de discriminación para todos los hombres y las mujeres.

Miembros trabajadores - Esta es la segunda vez que nuestra Comisión examina la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Georgia. En su primer examen de 2018, nuestra Comisión pidió al Gobierno que adoptara varias medidas, entre ellas:

- velar por que la legislación nacional incorporase expresamente el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, en consulta con los interlocutores sociales;
- poner en práctica mecanismos efectivos de control del cumplimiento y de detección, a fin de velar por que el principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor se aplicara en la práctica, y
- adoptar medidas para sensibilizar a los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas acerca de las leyes y procedimientos existentes, con objeto de que pudieran ejercer sus derechos.

Han pasado seis años, pero el Gobierno aún tiene que tomar algunas medidas concretas para dar pleno efecto a esas conclusiones.

En su observación de 2024, la Comisión de Expertos señaló que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual «valor» no se reflejaba adecuadamente en la legislación: ni la Ley del Trabajo ni la Ley de la Función Pública otorgaban el derecho a una remuneración igual por un trabajo de naturaleza absolutamente diferente que, no obstante, es de igual «valor».

Recordamos que las disposiciones legales que son más restrictivas que el principio establecido en el Convenio obstaculizan el progreso hacia la erradicación de la discriminación salarial basada en el género. Por lo tanto, instamos al Gobierno de Georgia a que modifique la Ley del Trabajo y la Ley de la Función Pública, en colaboración con los interlocutores sociales, para dar plena expresión legislativa al principio de «igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor».

Además, en consonancia con el artículo 3 del Convenio, destacamos la importancia de elaborar técnicas y metodologías para medir y comparar objetivamente el valor relativo de los trabajos realizados. Recordamos que, dado que los hombres y las mujeres a menudo realizan trabajos diferentes que pueden ser valorados de forma distinta por la sociedad, contar con una técnica para medir el valor relativo de los trabajos con distintos contenidos resulta indispensable para eliminar la discriminación en la remuneración de los hombres y las mujeres.

En segundo lugar, tomamos nota de las diversas iniciativas adoptadas por el Gobierno de Georgia para abordar las desigualdades de género, como la aprobación del Modelo Nacional de Igualdad de Género en diciembre de 2022 y el Documento sobre el modelo nacional de empoderamiento económico de las mujeres en marzo de 2023, el Plan de Acción 2022-2024 y la estrategia de comunicación conexa, y la participación del país en la Coalición Internacional

para la Igualdad Salarial desde 2021. También tomamos nota de que la Oficina de la Función Pública llevó a cabo una Evaluación del impacto de género de la Ley de la Función Pública para poner de manifiesto las desigualdades de género en el desarrollo profesional, la conciliación entre la vida laboral y personal y la brecha de remuneración. En ese contexto, se analizarán los salarios y los acuerdos salariales en la función pública para detectar y corregir la discriminación de género. Por último, observamos que se ha creado un grupo de trabajo para llevar a cabo una investigación temática sobre los derechos de las mujeres en la economía informal y el impacto de la COVID-19, y que dicho grupo de trabajo formuló 29 recomendaciones.

Pese a esos esfuerzos, los resultados tardan en materializarse, ya que en la mayoría de los sectores de actividad apenas se han registrado mejoras en la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Concretamente, la brecha salarial de género todavía es del 23 por ciento. Aunque representan el 52 por ciento de la población, solo el 40,5 por ciento de las mujeres participan en el mercado de trabajo. Además, parece haber una divergencia entre los niveles de educación de las mujeres en Georgia y su acceso a un empleo remunerado: el 57,9 por ciento de las mujeres desempleadas han cursado estudios de formación profesional superior o secundaria.

Esta falta de avances ha sido observada por el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que en sus conclusiones de 2023 expresó su preocupación por el aumento de las diferencias entre hombres y mujeres a pesar del crecimiento económico y de los ingresos.

Recordamos que, para lograr la igualdad efectiva, es esencial identificar las desigualdades estructurales que van en detrimento de las mujeres y les impiden acceder al mercado de trabajo y a empleos de calidad, y disfrutar de un trabajo decente, como la segregación ocupacional vertical y horizontal y su sobrerrepresentación en las formas atípicas de empleo. Entre ellas también figuran los estereotipos sobre las funciones de los hombres y las mujeres en la sociedad y sus capacidades y aspiraciones. Junto a esos estereotipos, es preciso abordar otros fenómenos que perpetúan las desigualdades de género en el trabajo, como las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres y el acceso a los puestos directivos, de liderazgo y de toma de decisiones. En ese sentido, la desigual distribución del trabajo de cuidados no remunerado y su vinculación con la maternidad y con las responsabilidades familiares sigue siendo uno de los principales elementos que hay que abordar, ya que es la mayor razón por la que las mujeres permanecen fuera de la población activa.

Instamos al Gobierno de Georgia a que adopte medidas que permitan resolver de manera eficaz la persistente segregación horizontal y vertical que prevalece en el país, y en particular las causas subyacentes de las desigualdades en la remuneración, como la segregación ocupacional por motivos de género en empleos u ocupaciones peor remunerados o en puestos sin oportunidades profesionales, incluso mediante formación profesional específica, cuotas ocupacionales, incentivos y actividades de concienciación. También exhortamos al Gobierno a que revise periódicamente los salarios en los sectores en los que se concentran las mujeres y que aumente el salario mínimo, que se actualizó por última vez hace veinticinco años, en 1999.

Por último, tomamos nota de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la ampliación del mandato de la inspección del trabajo de 2020 para hacer cumplir la prohibición de la discriminación. Sin embargo, parece que en 2021-2022 se efectuaron 5 295 inspecciones, pero no se detectaron infracciones en materia de igualdad de remuneración. Los tribunales tampoco han informado de ningún asunto relativo a la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Nos remitimos a la observación de la Comisión de Expertos de que el hecho de que no se hayan presentado quejas o reclamaciones indica posiblemente la falta de un marco legal apropiado, un desconocimiento de los derechos, una falta de confianza en los procedimientos, falta de acceso efectivo a estos, o el temor a represalias. Pedimos al Gobierno que tome medidas para revisar los mecanismos de denuncia existentes a fin de garantizar que los procedimientos sean fácilmente accesibles, eficaces y rápidos. También solicitamos al Gobierno que forme y sensibilice al personal de la administración laboral, a la judicatura y a la población en general sobre el principio del Convenio.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores hemos tomado nota de la información facilitada por el Gobierno y deseamos agradecer a la representante sus explicaciones.

Georgia ratificó el Convenio en 1993. La Comisión de Expertos ha formulado observaciones sobre este caso en 2018, 2020 y 2023. Esta es la segunda vez desde 2018 que la Comisión examina la aplicación del Convenio por Georgia.

De entrada, los miembros empleadores quisiéramos destacar la importancia del Convenio, que es uno de los diez convenios fundamentales de la OIT y que ha recibido 174 ratificaciones.

Los miembros empleadores deseamos recordar que el artículo 2 del Convenio exige que los Estados garanticen la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. También quisiéramos destacar que, de conformidad con su artículo 4, los Estados deberán colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estimen más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del Convenio.

El caso consta de tres partes:

La primera guarda relación con la Legislación nacional sobre la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En su último informe, la Comisión de Expertos insistió en que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor no se reflejaba adecuadamente en la legislación nacional. La Comisión afirma que ni la Ley del Trabajo ni la Ley de la Función Pública otorgan a los trabajadores el derecho a una remuneración igual por un trabajo de igual valor. En su informe de 23 de mayo de 2024, el Gobierno afirmó que las últimas enmiendas a la legislación laboral «fortalecen extraordinariamente el marco jurídico para la protección de los derechos laborales de los trabajadores georgianos». Las enmiendas comprenden la adopción del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En el informe también se alude a una ley especial de lucha contra la discriminación, a saber, la Ley sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación. Los miembros empleadores hemos tomado nota de ese avance; sin embargo, nos gustaría señalar que la Comisión de Expertos ha indicado que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor no se refleja adecuadamente en la legislación. Por lo tanto, pedimos urgentemente al Gobierno que proporcione información más detallada sobre las últimas novedades y que informe al respecto a la Comisión de Expertos. Además, recomendamos al Gobierno que modifique la legislación laboral, en colaboración con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, con miras a aplicar el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

La segunda parte del caso versa sobre las medidas adoptadas por el Gobierno. Los miembros empleadores tomamos nota de que el Gobierno ha emprendido varias actividades:

- en 2021, Georgia ingresó en la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial;
- en diciembre de 2022, el Gobierno aprobó el Modelo Nacional de Igualdad de Género;
- en marzo de 2023, aprobó el Documento sobre el modelo nacional de empoderamiento económico de las mujeres, y
- posteriormente se elaboró el Plan de Acción 2022-2024 y la estrategia de comunicación conexas.

En su informe de 23 de mayo de 2024, el Gobierno declaró que la estrategia nacional de trabajo y empleo contempla abordar cuestiones relativas a la promoción de la igualdad de género y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la iniciativa empresarial. Por ejemplo, el Código del Trabajo alienta la conciliación de la vida laboral y la vida privada para ambos padres e introduce el concepto del empleo a tiempo parcial. Sin embargo, conviene señalar que la Comisión de Expertos observó en su último informe que apenas se habían registrado mejoras en la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres a pesar del crecimiento económico y de los ingresos. Por consiguiente, los miembros empleadores pedimos al Gobierno que facilite información detallada sobre las medidas específicas adoptadas para mejorar la situación sobre el terreno y que proporcione datos estadísticos detallados y exhaustivos sobre el número de hombres y mujeres desempleados, desglosados por sector económico y nivel profesional. También nos gustaría recordar que la Comisión de Expertos ya solicitó al Gobierno que intensificara sus esfuerzos para abordar las causas subyacentes de las desigualdades en la remuneración.

La tercera parte del caso tiene que ver con las medidas para velar por el cumplimiento. En 2020 se amplió el mandato de la Inspección del Trabajo con el fin de hacer cumplir la prohibición de la discriminación, y el artículo 78 del Código del Trabajo estableció sanciones por infringir la disposición de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Desde el 1.º de enero de 2021, existe una Oficina de Inspección del Trabajo. La Oficina de Inspección del Trabajo está facultada para supervisar la aplicación de las normas relativas a la prohibición de la discriminación en las relaciones laborales. Ello comprende investigar las denuncias de discriminación, identificar los casos de discriminación y aplicar las medidas administrativas pertinentes, si estos se confirman. No obstante, en su último informe la Comisión de Expertos observó que, en 2021-2022, la Inspección del Trabajo había efectuado 5 295 inspecciones en 2 767 establecimientos de trabajo y no se habían encontrado infracciones en materia de igualdad de remuneración. Los tribunales tampoco han informado de ningún asunto relativo a la igualdad salarial entre hombres y mujeres. En su informe de 23 de mayo de 2024, el Gobierno destacó que durante el periodo de referencia 2021-2023, la Oficina de Inspección del Trabajo había identificado 144 casos de discriminación, con 120 en relaciones precontractuales y 14 en empleos en curso o finalizados. Los miembros empleadores hemos tomado nota de los avances en curso, especialmente de que se han abierto dos oficinas regionales, se han incrementado el presupuesto y el número de inspectores y se está proporcionando formación y readaptación profesional a los inspectores del trabajo. Sin embargo, pedimos al Gobierno que proporcione información detallada y exhaustiva sobre sus esfuerzos para formar y sensibilizar a las personas acerca de los principios del Convenio.

Celebramos el compromiso expresado por el Gobierno de trabajar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover condiciones de trabajo dignas para todos los hombres y las mujeres, libres de discriminación.

Para concluir, pedimos al Gobierno que consulte y coopere eficazmente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores en relación con todas las medidas e iniciativas que adopten con respecto a la aplicación del Convenio.

Miembro trabajador, Georgia - Tengo el honor de hablar en nombre de la Confederación Georgiana de Sindicatos (GTUC). A pesar de las importantes reformas llevadas a cabo en Georgia con la participación e implicación de la GTUC en los últimos años, la desigualdad de género en el país sigue planteando un reto.

También conviene señalar que recientemente, en abril de este año, el Parlamento de Georgia eliminó las cuotas de género del Código Electoral, lo que supone otro paso atrás en el camino hacia la garantía de la igualdad de género. Hasta hoy, los estereotipos relacionados con las mujeres que ocupan puestos de liderazgo y toma de decisiones siguen profundamente arraigados en la sociedad.

Debido a los desequilibrios y las contradicciones existentes en lo que se refiere a las responsabilidades familiares y el trabajo, las mujeres se ven desfavorecidas por el embarazo, el parto y el cuidado de los hijos. La desigualdad de género es claramente visible en las estadísticas oficiales. Según GEOSTAT, la Oficina de Estadísticas de Georgia, las mujeres constituyen el 52 por ciento de la población nacional, pero solo el 40,5 por ciento de las mujeres en edad de trabajar participan en el mercado de trabajo, y existe una diferencia del 22 por ciento entre la actividad económica de hombres y mujeres. También es importante señalar que el nivel de formación de las mujeres no se refleja adecuadamente en su actividad económica. Concretamente, el 57,9 por ciento de las mujeres desempleadas han cursado estudios de formación profesional superior o secundaria. Ello va acompañado de una notable división de las profesiones por sexos y de una brecha salarial entre hombres y mujeres. Según el Banco Mundial, un uso más eficiente del recurso económico que representan las mujeres en Georgia, en particular a través de la eliminación de la desigualdad de género en el mercado de trabajo, supondrá un aumento del producto interno bruto del 11,3 por ciento.

Actualmente, la brecha salarial entre hombres y mujeres es un problema importante en lo que respecta a la actividad económica de las mujeres. Según las estadísticas de 2022, la diferencia entre el salario medio de las mujeres y los hombres en Georgia era del 31,7 por ciento. Si bien esa disparidad salarial tiende a disminuir, el descenso se ha ralentizado en los tres últimos años. Según GEOSTAT, la brecha salarial ajustada en Georgia, de acuerdo con las estadísticas de 2022, era del 23 por ciento. Tal como se ha señalado en repetidas ocasiones, los salarios suelen ser más bajos en los ámbitos en los que trabajan y se concentran más mujeres.

En 2018, la Comisión de la OIT examinó el caso de Georgia debido a una aplicación deficiente del Convenio. Como resultado de ello, el país adoptó algunas medidas durante la reforma laboral en 2020: no solo hizo varios cambios en la legislación laboral, sino que además introdujo un artículo en el Código del Trabajo, el artículo 4, según el cual el empleador está obligado a respetar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y la desigualdad salarial ya se considera una forma de discriminación. Desde 2021, el control de esta cuestión, que también abarca la brecha salarial y, en general, la discriminación, se ha encomendado a los servicios de inspección del trabajo.

El Código del Trabajo no contiene disposiciones adicionales relativas a las normas de cálculo de la remuneración, la transparencia institucional al respecto u otros aspectos similares.

En la Ley de la Función Pública también encontramos una definición, en el artículo 57, según la cual el régimen de remuneración de los funcionarios públicos se basa en los principios de la transparencia y la equidad, lo que entraña la aplicación del principio de igualdad de remuneración por el mismo trabajo.

Como es posible apreciar en las definiciones del Código del Trabajo y la Ley de la Función Pública, ambas presentan un vicio jurídico y no están en consonancia con el Convenio porque este se refiere al trabajo «de igual valor», y no al «mismo trabajo» en general, como figura en nuestra legislación nacional. Tampoco se contempla ningún mecanismo específico para garantizar la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres, ya que actualmente no existe ninguna metodología para orientar a los empleadores en lo que respecta a la definición del «trabajo de igual valor». Por consiguiente, ello solo agrega un valor declarativo al citado mecanismo normativo, que no puede presentarse como un mecanismo eficaz.

Como sabemos, el Convenio establece una definición de «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor» que difiere de la norma georgiana en la medida en que no solo implica la igualdad de remuneración de personas que ocupan el mismo puesto, sino que también conlleva la evaluación del trabajo de personas con diferentes puestos y la comparación de su valor. Así, según la norma de la OIT, en una empresa (o en cualquier organización) debe evaluarse el valor del trabajo realizado en todos los puestos, y el trabajo de igual valor debe retribuirse por igual.

Sin una metodología para determinar la igualdad del valor del trabajo, resulta difícil, si no imposible, hacer cumplir la obligación de remunerar a las personas en términos de igualdad por un trabajo de igual valor. En el futuro, también deberíamos tener en cuenta que la brecha salarial se traducirá a su vez en una brecha de género en las pensiones, porque hace años que Georgia adoptó el régimen de pensiones acumulativas.

Por lo tanto, no es de extrañar que ni los tribunales ni la Inspección del Trabajo ni la Oficina del Defensor Público tengan ante sí un solo caso en el que se considere la cuestión de la brecha salarial de género; así pues, ninguna de las tres instituciones que se ocupan de los casos de no discriminación y brecha salarial tienen ante sí un solo caso, incluso hasta hoy.

Para eliminar la desigualdad salarial, también es necesario definir en la legislación un salario mínimo decente y recopilar y analizar los datos salariales. Asimismo, debe llevarse a cabo un control de la aplicación en la práctica del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor a través de organismos de control.

Cabe señalar que la GTUC ha presentado en repetidas ocasiones una iniciativa para establecer un salario mínimo decente a la Comisión Tripartita y también al Parlamento, pero sin resultados.

Por lo tanto, el Gobierno debe tomar las medidas adecuadas en la legislación y en la práctica para aplicar el Convenio, además de aplicar todas las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos en los últimos años.

Concretamente, entre las medidas que deberían adoptarse, en consulta con los interlocutores sociales, figuran las siguientes: i) definir el término y el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en la legislación laboral, tanto en el Código del Trabajo como en la Ley de la Función Pública; ii) crear una metodología para evaluar/medir el

valor del trabajo; iii) crear y aplicar normas eficaces para contar con sistemas de transparencia salarial; iv) garantizar la protección de la maternidad de acuerdo con las normas internacionales del trabajo, y v) ratificar el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) para establecer un salario mínimo que tenga en cuenta los factores económicos de los trabajadores y sus familias, incluido el nivel actual de desarrollo económico, en base al diálogo social, y un mecanismo de ajuste/revisión anual del salario mínimo.

Esperamos que el Gobierno de Georgia siga avanzando en el proceso de aplicación de los convenios de la OIT y las normas internacionales del trabajo y adopte la legislación consiguiente y tome las medidas ya citadas en las recomendaciones de la Comisión de Expertos de la OIT.

Miembro gubernamental, Bélgica - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la presente declaración **Albania, Macedonia del Norte y Montenegro**, países candidatos, y **Noruega**, país del Acuerdo Europeo de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en el desarrollo y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

La Unión Europea y sus Estados miembros concedieron a Georgia la condición de país candidato en diciembre de 2023 en el entendimiento de que Georgia adopta medidas pertinentes en cuanto al debido funcionamiento de instituciones democráticas y a reformas relacionadas con la justicia y el Estado de derecho. Desde 2016 está vigente un acuerdo de asociación entre la Unión Europea y Georgia, y juntos hemos ido profundizando en la asociación política y la integración económica con la Unión Europea, por ejemplo mediante el compromiso de respetar y aplicar las normas fundamentales del trabajo reconocidas internacionalmente, consagradas en los convenios fundamentales de la OIT.

Reconocemos que en los últimos años Georgia ha adoptado importantes reformas en su legislación laboral, por ejemplo enmiendas fundamentales al Código del Trabajo en 2020 que, entre otras cosas, introdujeron el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Sin embargo, a pesar de las peticiones de la Comisión de Expertos y de las conclusiones de 2018 de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, los principios de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor no se reflejan debidamente en la legislación. En consonancia con las observaciones de la Comisión de Expertos, alentamos al Gobierno a que modifique la legislación laboral de modo que recoja los principios de «igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor» y a que revise los artículos pertinentes de la Ley de la Función Pública de 2015 de modo que contemple la noción de «trabajo de igual valor».

Celebramos que Georgia haya elaborado varios instrumentos para reducir la brecha de remuneración por motivo de género y promover la igualdad retributiva, como el Documento sobre el modelo nacional de empoderamiento económico de las mujeres y la Evaluación del impacto de género de la Ley de la Función Pública. El país también se ha adherido a la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial y ha adoptado en 2022 el Modelo Nacional de Igualdad de Género, cuyo objetivo es eliminar todas las formas de discriminación por razón de género.

Sin embargo, observamos que, a pesar de estas y otras medidas, en el país persiste la segregación horizontal y vertical. La Unión Europea y sus Estados miembros alientan al

Gobierno a que se esfuerce más por hacer frente a la desigualdad de remuneración y a que facilite información adicional sobre las medidas adoptadas en el marco de los instrumentos anteriormente mencionados. En cuanto a la Evaluación del impacto de género de la Ley de la Función Pública, reiteramos el llamamiento de la Comisión de Expertos para que facilite un resumen de sus conclusiones, así como para que siga facilitando a la Comisión datos desglosados por sexo sobre el empleo en el país.

En lo que respecta al control de la aplicación, acogemos con satisfacción la labor permanente de desarrollo y capacitación de la Oficina de Inspección del Trabajo, encargada, entre otras cosas, de investigar las denuncias de discriminación y de organizar cursos de sensibilización. También tomamos nota de que, según la información del Gobierno, se ha establecido una división especial para investigar la discriminación en el lugar de trabajo y el acoso sexual. A pesar de estas medidas, la Comisión toma nota de que en el periodo 2021-2022 la Oficina de Inspección del Trabajo no descubrió ninguna infracción relacionada con la igualdad de remuneración. Además, en la información escrita adicional presentada por el Gobierno no se detalla si los cursos de formación organizados por la Oficina de Inspección del Trabajo comprenden temas sobre igualdad de remuneración.

En consonancia con el Estudio General de 2012, nos gustaría recordar que el hecho de que no se hayan presentado quejas o reclamaciones indica posiblemente la falta de un marco legal apropiado, un desconocimiento de los derechos, una falta de confianza en los procedimientos o falta de acceso efectivo a estos o el temor a represalias. Alentamos al Gobierno a que proporcione más información sobre las medidas adoptadas para organizar cursos de sensibilización dirigidos a diversas categorías de funcionarios del Estado, trabajadores y empleadores, y sobre la accesibilidad y disponibilidad de los mecanismos de reclamación existentes.

Nos felicitamos de que el Gobierno reconozca que aún pueden existir lagunas en su legislación y de su compromiso de colaborar con los interlocutores sociales para asegurar un trabajo decente para todos. La Unión Europea y sus Estados miembros están dispuestos a cooperar constructivamente con Georgia con el objetivo de reforzar la capacidad del Gobierno para abordar las cuestiones planteadas en el Informe de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajadora, Bélgica - En 2023, la Comisión de Expertos observó que, en el conjunto de actividades económicas, las mujeres ganan el 69 por ciento del salario medio de los hombres, lo que representa una diferencia salarial del 31 por ciento. En algunos sectores el salario de las mujeres equivale a la mitad del de los hombres. Tal es el resultado de que persista la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo.

Esta llamativa diferencia salarial se debe a varios factores. La perpetuación de los estereotipos de género en la educación provoca una fuerte concentración de mujeres y niñas en los ámbitos de estudio considerados «femeninos». En consecuencia, permanecen confinadas en empleos y sectores mal remunerados como la enseñanza o la asistencia social. Trabajan sobre todo en la economía informal como asistentes sociales, niñeras o personal doméstico.

Aunque tienen un nivel de educación superior al de los hombres, las mujeres cargan desproporcionadamente con las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, tareas que no se remuneran. También suelen ser objeto de normas sociales que las discriminan.

En tales condiciones, no acumulan experiencia profesional y tienen poco acceso a la formación, lo que se repercute también en su salario.

Por lo tanto, es esencial aproximar los niveles de actividad económica de hombres y mujeres, por ejemplo tratando de que haya un mejor reparto de las tareas del hogar. La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor animaría a las mujeres a implicarse más en las actividades económicas y sin duda influiría en las elecciones en el seno de la familia. También hay que luchar contra los estereotipos de género que asignan a las mujeres especialidades de formación o sectores de actividad peor remunerados.

En particular, quisiéramos subrayar el impacto que esas lagunas en la protección social tienen en la pobreza de las mujeres. La desigualdad y la informalidad del trabajo limitan o impiden el acceso a los derechos laborales, a condiciones de trabajo y de vida decentes y a la protección social. Esto resulta particularmente flagrante en lo que respecta al derecho a la jubilación, ya que las desigualdades sufridas a lo largo de su vida profesional exponen a la pobreza a las trabajadoras de edad avanzada más precarias.

En lo relativo a la protección de la maternidad se plantean también diversos problemas. Por ejemplo, las cuestiones relativas a la prestación por maternidad en el sector privado siguen siendo un grave problema, pues siempre es al empleador a quien incumbe decidir si concede un salario además de la ayuda fijada por el Estado. En la práctica, la legislación empuja a la trabajadora a volver al trabajo en cuanto pueda para percibir un salario, de modo que se viola su derecho a la maternidad. Además, como son bajos los salarios e insuficientes los recursos económicos para recurrir a guarderías, las mujeres a menudo se ven obligadas a dejar de trabajar para ocuparse de su hijo. Por último, en el sector privado, el Código del Trabajo no prevé ninguna protección contra el despido tras la expiración de la licencia de maternidad.

Para que en Georgia se satisfagan las normas mínimas de protección de la maternidad, a saber, que el nivel de las prestaciones garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado, es indispensable la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

También deberían adoptarse medidas concretas para que las personas que trabajan en la economía informal puedan acceder a empleos en la economía formal, lo que les permitiría disfrutar de garantías sociales y de la protección de los derechos laborales.

Para concluir, las reformas de los sistemas de protección social pueden atenuar las desigualdades y contribuir a ampliar la cobertura de la protección social de las mujeres excluidas de ella y en riesgo de pobreza. Se trata de garantizar unos regímenes públicos no contributivos de protección social adecuados, como las pensiones básicas, una prestación por maternidad suficiente y un subsidio mínimo por desempleo adecuado, a fin de combatir mejor las desigualdades y la pobreza.

Miembro trabajadora, Suecia - Hablo en nombre de los sindicatos nórdicos de Suecia, Finlandia, Noruega, Dinamarca e Islandia. La legislación laboral de Georgia no recoge la noción de «trabajo de igual valor», lo que constituye una violación del Convenio. Georgia registra una brecha de remuneración por motivo de género de nada menos que el 31,7 por ciento, cuando la media mundial es del 20 por ciento, y podría añadir que en Suecia asciende al 10 por ciento, por lo que es posible rebajar esa cifra. Para eliminar la brecha de remuneración, el Gobierno de Georgia tiene que adaptar la legislación laboral al Convenio y asegurarse de que los empleadores aplican la ley.

En 2021-2022 la inspección del trabajo en Georgia visitó 2 767 lugares de trabajo y no encontró ninguna infracción en materia de igualdad de remuneración. Y esto en un país donde la brecha de remuneración por motivo de género es del 31,7 por ciento. Ello sugiere que es

necesario que los inspectores de trabajo reciban formación en materia de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Las brechas de remuneración por motivo de género obedecen a múltiples razones, y para eliminarlas se deben abordar todas ellas. Lo que Georgia tiene en común con muchos países del mundo es un mercado laboral segregado en el que por tradición encontramos mujeres en sectores de salarios bajos y hombres en sectores de salarios altos. Incluso cuando el trabajo es de igual valor, no se paga igual.

En tanto que progenitores podemos animar a nuestros hijos e hijas a tomar decisiones en los estudios y el trabajo que no respondan a estereotipos de género, pero hace falta que la legislación recoja la noción de «trabajo de igual valor». El Gobierno también debería actuar mediante incentivos y actividades de sensibilización, por ejemplo, animando a las jóvenes a que en la universidad cursen carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). En la actualidad, de los graduados en programas STEM solo el 16 por ciento son mujeres.

Como en muchos otros países, en Georgia las mujeres tienen ya más estudios que los hombres. A pesar de que hay más mujeres que hombres con estudios superiores, la brecha de remuneración sigue siendo del 31,7 por ciento. Desde luego, en Georgia compensa tener un cromosoma Y.

Los sindicatos nórdicos piden al Gobierno de Georgia que modifique la legislación laboral para que recoja la noción de trabajo de igual valor, que imparta formación adecuada a los inspectores del trabajo y que actúe mediante incentivos y actividades de sensibilización para ayudar a los jóvenes a elegir una profesión sin atender a los estereotipos existentes.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) - Podrían aplicarse diversas medidas para eliminar la brecha de remuneración por motivo de género y garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor de conformidad con el Convenio de la OIT. Una de esas medidas es fijar un salario mínimo decente. Como antes dijo un orador, el salario mínimo del sector privado de Georgia se actualizó en 1999 y ahora es de 20 laris, lo que equivale a 7,50 dólares de los Estados Unidos al mes. Esto lo convierte en uno de los salarios mínimos mensuales más bajos del mundo.

Es poco probable que alguien en Georgia gane 20 laris al mes, habiendo sido en 2022 el salario medio de Georgia de 1 040 laris, equivalente a 390 dólares de los Estados Unidos. A los empleadores les da una poderosa herramienta para manipular a los trabajadores cuando una parte fija del salario se calcula a nivel del salario mínimo y el resto se paga como prima.

Un salario mínimo extremadamente bajo impide que el sistema salarial sea eficaz e igualitario en el país. Los sectores mal pagados se estancan durante décadas como sectores de bajos salarios. La segregación de las mujeres por rama de actividad y ocupación las relega a actividades económicas con escasos ingresos. A menudo, cuando se fijan las escalas salariales, se infravaloran y se remuneran mal los trabajos femeninos, a diferencia del trabajo de igual valor que realizan los hombres. Esto va en contra del concepto fundamental del Convenio, que define el «trabajo de igual valor» como un trabajo idéntico o similar en condiciones iguales, idénticas o similares, o como diferentes tipos de trabajo que, sobre la base de un criterio objetivo, son de igual valor.

Las conclusiones de las reuniones de expertos de la OIT sobre políticas salariales y salarios vitales de este año establecieron, como se ha hecho muchas veces en esta casa, que la negociación colectiva y la fijación de salarios mínimos legales a través del diálogo social tripartito deberían ser la modalidad adecuada para fijar y ajustar los salarios. Ahora bien, para lograrlo, el método de fijación de salarios también debería asegurar la igualdad de género y la

no discriminación, y las políticas salariales y los mecanismos de fijación de salarios deberían promover la igualdad, la equidad y la no discriminación por motivo de género.

De ahí que sostengamos que ajustar el salario mínimo para permitir un nivel de vida digno a los trabajadores y sus familias será decisivo para reducir la brecha de remuneración por motivo de género en la economía.

Por lo tanto, pedimos a la Oficina que preste asistencia técnica a los interlocutores sociales de Georgia para establecer un mecanismo eficaz para aumentar el salario mínimo. Ello a fin de eliminar la brecha de remuneración por motivo de género en Georgia, así como de alcanzar el nivel salarial que es necesario para que todos los trabajadores y sus familias puedan gozar de un nivel de vida digno.

Presidente - No veo ninguna otra solicitud para hacer uso de la palabra, por lo que invito a la representante del Gobierno de Georgia, a que pronuncie su alocución final

Representante gubernamental - Ahora mismo no tengo gran cosa que añadir. Lo cierto es que, si bien hemos hecho mucho, nos queda mucho por hacer. Entendemos perfectamente que existe una diferencia entre la igualdad de remuneración por el mismo trabajo y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, pero tenemos que elaborar y aplicar una metodología para evaluar el trabajo de igual valor, a fin de comprender con claridad su contenido y los procedimientos conexos, y actualmente estamos trabajando en ello. Para concluir, quisiera agradecer a la OIT su interés y apoyo permanentes en lo que se refiere a Georgia.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores deseamos agradecer al Gobierno de Georgia y a los distintos oradores que han hecho uso de la palabra, sus intervenciones y la información facilitada, de la que hemos tomado cumplida nota.

Reiteramos la importancia del Convenio en la medida en que es uno de los diez convenios fundamentales y presenta un índice de ratificación muy elevado. Celebramos las muestras de buena voluntad del Gobierno y su compromiso expreso de mejorar la situación en lo relativo a la aplicación del Convenio, y le pedimos que informe sobre los progresos en curso.

Recomendamos que las autoridades nacionales consulten y cooperen efectivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. En concreto, recomendamos al Gobierno que proceda a lo siguiente:

- En primer lugar, que modifique la legislación laboral, en colaboración con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, con miras a aplicar el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
- En segundo lugar, que adopte nuevas medidas para aplicar el Convenio y facilite información sobre los progresos realizados en ese sentido.
- En tercer lugar, que proporcione información detallada sobre las medidas específicas adoptadas en el marco de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial, el Modelo Nacional de Igualdad de Género, el Documento sobre el modelo nacional de empoderamiento económico de las mujeres y el Plan de Acción 2022-2024 conexas.
- En cuarto lugar, que siga brindando datos estadísticos sobre el número de hombres y mujeres miembros de la población activa, desglosados por sector económico y nivel profesional.

- En quinto lugar, que informe sobre las iniciativas de formación y sensibilización. Por último, que proporcione información a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión sobre las cuestiones examinadas y las medidas adoptadas.

Miembros trabajadores - Agradecemos al Gobierno de Georgia su participación y sus observaciones. También damos las gracias a todos los delegados que han hecho uso de la palabra.

Tomamos nota de la persistente brecha salarial entre hombres y mujeres y de la segregación estructural horizontal y vertical que impera en el país y que impide el acceso de las mujeres a empleos mejor remunerados, así como su plena participación en el mercado de trabajo.

El Gobierno debe adoptar medidas proactivas, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, para dar pleno efecto a las disposiciones del Convenio, en consonancia con los comentarios de la Comisión de Expertos.

Concretamente, pedimos al Gobierno de Georgia que modifique la Ley del Trabajo y la Ley de la Función Pública, en colaboración con los interlocutores sociales, para dar plena expresión legislativa al principio de «igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor».

Solicitamos al Gobierno que adopte medidas en cooperación con los interlocutores sociales para resolver de manera eficaz la persistente segregación horizontal y vertical que prevalece en el país, y en particular las causas subyacentes de las desigualdades en la remuneración, como la segregación ocupacional por motivos de género en empleos u ocupaciones peor remunerados o en puestos sin oportunidades profesionales, incluso mediante formación profesional específica, cuotas ocupacionales, incentivos y actividades de concienciación.

También pedimos al Gobierno que elabore técnicas y metodologías para medir y comparar objetivamente el valor relativo de los trabajos realizados, de conformidad con el artículo 3 del Convenio. A este respecto, podría solicitarse orientación y asistencia técnica a la OIT.

Observando que la brecha salarial de género sigue siendo del 23 por ciento, exhortamos al Gobierno a que revise periódicamente los salarios en los sectores en los que se concentran las mujeres y a que aumente el salario mínimo, que se actualizó por última vez hace veinticinco años, en 1999.

Además, solicitamos al Gobierno que tome medidas para poner en marcha mecanismos eficaces de control del cumplimiento y de detección. El Gobierno también debería revisar los mecanismos de denuncia existentes para garantizar a los trabajadores procedimientos de fácil acceso, eficaces y rápidos. Asimismo, pedimos al Gobierno que forme y sensibilice a los inspectores del trabajo, los jueces, los abogados y los funcionarios públicos, así como a los trabajadores, a los empleadores y a sus organizaciones, y a la ciudadanía, acerca del principio de este Convenio.

Por último, solicitamos al Gobierno que recopile y analice periódicamente datos estadísticos sobre el número de hombres y mujeres que forman parte de la población activa, desglosados por sector económico y nivel profesional, como útil fundamento para la formulación de políticas. Pedimos al Gobierno de Georgia que acepte una misión de asesoramiento técnico.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó a que el Gobierno adoptara, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, medidas efectivas para:

- **modificar la Ley del Trabajo y la Ley sobre la Función Pública con objeto de dar plena expresión legislativa al principio de «igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor»;**
- **abordar eficazmente la persistente segregación horizontal y vertical que prevalece en el país, entre otras cosas mediante formación profesional específica, cuotas ocupacionales, incentivos y actividades de sensibilización;**
- **revisar periódicamente los salarios en los sectores en los que predominan las mujeres;**
- **aplicar mecanismos eficaces de observancia y detección;**
- **examinar los mecanismos de denuncia existentes para garantizar que los procedimientos sean fácilmente accesibles, eficaces y rápidos;**
- **proporcionar información detallada y completa sobre sus esfuerzos para formar y sensibilizar al público acerca del principio del Convenio;**
- **recopilar y analizar periódicamente datos estadísticos sobre el número de hombres y mujeres empleados, desglosados por sector económico y nivel profesional, y**
- **proporcionar a la Comisión de Expertos toda la información pendiente que haya solicitado.**

La Comisión invitó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

Guinea (ratificación: 1961)

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha facilitado la información escrita que figura a continuación y una copia del Decreto núm. 2016/309/PRG/SGG, de 31 de octubre de 2016, relativo al régimen jurídico de los centros penitenciarios, de la Ley núm. 2015/009/AN relativa al mantenimiento del orden público y de la Ley núm. 2005/013/AN, de 4 de julio de 2005, por la que se establece el régimen de las asociaciones en Guinea.

El marco legislativo guineano proporciona una base sólida para la protección de las personas contra la explotación laboral y prohíbe estrictamente el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Esta prohibición está plasmada en las disposiciones de la Carta de Transición, el Código Penal y el Código del Trabajo. En este sentido, el Gobierno toma nota de las recomendaciones de la Comisión de Expertos de seguir proporcionando información sobre las sanciones penales impuestas por contravenir las disposiciones de la Ley núm. L/2005/013/AN por la que se establece el régimen de las asociaciones (de conformidad con el artículo 37 de la Ley) y, en su caso, sobre los hechos que dieron lugar a las condenas. El

Gobierno asegura que se enviará a la Comisión de Expertos una copia de cualquier nueva ley que modifique la ley que regula las asociaciones tan pronto como se adopte.

El Gobierno toma nota de las recomendaciones de la Comisión de Expertos de adoptar las medidas necesarias para que no se imponga ninguna sanción penal que pueda implicar la obligación de trabajar, en particular en el marco de una pena de prisión, a las personas que expresen determinadas opiniones políticas o manifiesten pacíficamente su oposición ideológica al orden político establecido, incluso en el marco de manifestaciones públicas pacíficas. El Gobierno señala que, en lo que respecta a la abolición de las penas que conllevan trabajo penitenciario obligatorio, las disposiciones del artículo 38 del Código Penal prevén tres tipos de sanciones alternativas para los delitos, a saber: un día de multa, los trabajos en beneficio de la comunidad y la reparación del daño causado. El servicio comunitario, que consiste en realizar trabajos en beneficio de la comunidad, está estrictamente definido en el proyecto de ley para evitar que se asimile al trabajo forzoso, prohibido por la legislación guineana y la Constitución.

El artículo 44 del mismo Código establece que no se pueden imponer trabajos en beneficio de la comunidad al acusado si este se niega o no está presente en la vista. Se recuerda al acusado su derecho a negarse una vez que ha sido declarado culpable y se ha fijado la pena. No obstante, el Gobierno asegura que las recomendaciones de la Comisión de Expertos se tendrán en cuenta en el marco del proceso de reforma iniciado por el Gobierno. Informa de que el proceso de reforma emprendido por las autoridades de transición prevé la adopción de una nueva Constitución y la revisión del sistema político, lo que sin duda conducirá a la revisión de los estatutos de los partidos políticos. El Gobierno informa a la Comisión de que las condenas pronunciadas en virtud de las disposiciones mencionadas se refieren muy a menudo a la organización o participación en manifestaciones no declaradas o prohibidas. A menudo se imponen penas que oscilan entre 4 y 18 meses de prisión. Sobre la base de las disposiciones del Código Penal mencionadas por la Comisión de Expertos, no se ha presentado ninguna acusación ante los tribunales y, en consecuencia, no se han dictado condenas sobre la base de estas disposiciones. El Gobierno mantendrá informada a la Comisión de cualquier evolución futura a este respecto.

En cuanto a los delitos de prensa, no se ha castigado ningún delito de prensa con la imposición de trabajo penitenciario obligatorio. Cabe señalar que el trabajo penitenciario obligatorio ya no está permitido en virtud de las disposiciones del Código Penal de 2016. Por último, en lo que respecta al artículo 660 del Código Penal y a los artículos 30 y 31 de la Ley núm. 91/02/CTRN relativa a los estatutos de los partidos políticos, no se ha incoado hasta la fecha ningún proceso ante los tribunales sobre la base de estas disposiciones y, por lo tanto, *a fortiori*, no se ha dictado ninguna condena al respecto. El Gobierno mantendrá informado a la Comisión de Expertos de cualquier evolución futura en esta materia.

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito al representante del Gobierno, Ministro de Trabajo y Administración Pública, a hacer uso de la palabra.

Representante gubernamental - Es un gran honor para mí hacer uso de la palabra en nombre del Gobierno de Guinea ante la Comisión, cuyos trabajos deben dirigir ustedes, lo cual no es tarea fácil. Les agradezco que me hayan brindado la oportunidad de presentar y defender la posición de Guinea contra las alegaciones de que las disposiciones del Convenio se violan en el marco del cumplimiento de las penas de prisión contra las personas que expresan ciertas opiniones políticas o manifiestan públicamente su oposición ideológica al

orden establecido, también en el marco de manifestaciones públicas pacíficas. Estas acusaciones que pretenden empañar la imagen de mi país no tienen ningún fundamento. Quiero recordar que, desde su independencia, la República de Guinea se ha adherido a todos los organismos de defensa de los derechos humanos en el sistema de las Naciones Unidas. En relación con esto, nuestro país, que es Miembro de la OIT desde 1959, ha ratificado todos los convenios relacionados con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre ellos el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Esto convierte a la República de Guinea en un país que respeta los derechos humanos.

Actualmente, la República de Guinea está realizando esfuerzos y adoptando medidas para poner su legislación nacional en conformidad con las normas internacionales del trabajo. Con este fin, ha revisado su Código Penal, que ha suprimido las condenas relacionadas con los trabajos forzados y ha integrado en el proyecto de Código del Trabajo, que está siendo revisado, disposiciones que prohíben la explotación laboral de las personas. Las observaciones de la Comisión de Expertos por las que hemos comparecido ante esta Comisión se refieren a la violación de las disposiciones del artículo 1 del Convenio. Cabe señalar que mi país ratificó el Convenio el 11 de julio de 1961, es decir, cuatro años después de su adopción por la OIT, tres años después de la independencia del país y dos años después de su adhesión a la OIT. Esto muestra la voluntad de Guinea de respetar las normas y principios establecidos para la protección y el bienestar de las personas y de aplicarlos, sea cual fuere su categoría.

En su observación, la Comisión de Expertos ha hecho referencia a diversas disposiciones de la legislación nacional que prevén penas de prisión que conllevan la obligación de trabajar en virtud del Decreto núm. 247, de 20 de septiembre de 1972, relativo a la creación y organización de la administración penitenciaria, y del Decreto núm. 624, de 13 de noviembre de 1981, que complementa el Decreto núm. 247 de 1972. Ante todo, quisiera informar a la Comisión de que los decretos examinados por la Comisión de Expertos que han servido de base para estas alegaciones fueron derogados en 2016 mediante el Decreto núm. 309 relativo al régimen jurídico de los establecimientos penitenciarios. Quiero señalar que el 20 de mayo de 2024 se transmitió una copia de este Decreto a la Comisión de Expertos. Es importante subrayar que la adopción del Decreto núm. 309 ha conducido a la realización de progresos considerables en el marco de la mejora de las condiciones de reclusión de las personas condenadas en la República de Guinea. Contrariamente al Decreto núm. 247 de 1972, la nueva legislación ha eliminado toda posibilidad de trabajo obligatorio en los establecimientos penitenciarios. Desde la situación de acusado hasta la situación de condenado, la reglamentación establece las formas en que se cumplen las penas y las condiciones vinculadas con las mismas. En primer lugar, en las disposiciones del artículo 14 del Decreto núm. 309 se indica que en la República de Guinea no se somete a trabajo penitenciario a los reclusos, pero que, si estos lo desean, pueden solicitar trabajar. En segundo lugar, las disposiciones del artículo 22 del Decreto núm. 309 indican claramente que debe alentarse a las personas condenadas a participar en la elaboración de su propio proyecto de cumplimiento de la pena de prisión en el marco de un diálogo continuo. También se han previsto procedimientos para revisar regularmente los proyectos individuales de los reclusos con su participación. Se trata de la construcción conjunta con los reclusos, de acuerdo con sus deseos.

Además, cabe subrayar que el proyecto de cumplimiento de la pena de prisión elaborado con la participación de la persona condenada debe prever, en la medida de lo posible, un trabajo, una enseñanza, una preparación para la puesta en libertad y otras actividades, como suele suceder incluso en los países supuestamente muy democráticos. En otras palabras, en la República de Guinea, el reglamento en los establecimientos penitenciarios prevé que debe elaborarse un plan de cumplimiento de la pena con cada recluso. El plan debe hacer referencia en particular a la asistencia que debe prestarse a las personas condenadas, a la posibilidad de trabajar, de adquirir una formación o de perfeccionar las competencias, y a la preparación para la puesta en libertad.

Las disposiciones del artículo 112 del mismo Decreto indican que el trabajo que se le asigna a la persona condenada no debe considerarse una pena o un castigo, sino un medio que le permite prepararse para su reinserción en la sociedad. Además, las mismas disposiciones prevén que, en la medida de lo posible, los reclusos deben poder elegir el tipo de trabajo que desean realizar. En virtud del artículo 113 del mismo Decreto, la duración del trabajo no debe exceder de ocho horas al día. El trabajo se interrumpe los domingos e incluso los días festivos. Esto quiere decir que, en la República de Guinea, las personas condenadas no solo tienen libertad para elegir, en el marco del cumplimiento de su condena, si desean trabajar o no, sino que el trabajo que realizan las personas condenadas también está reglamentado.

De acuerdo con lo anterior, no existe ningún elemento de hecho y de derecho que justifique las alegaciones de que en la República de Guinea se violan las disposiciones del Convenio. En lo que respecta a la demanda de la Comisión de Expertos de garantizar que no se pueda imponer ninguna sanción que conlleve la obligación de trabajar, en aplicación de algunas disposiciones penales para sancionar a las personas que expresan ciertas opiniones políticas o manifiestan su oposición ideológica al orden político, social o económico establecido, me complace informar a la Comisión que, como ya se indicó en nuestra última memoria sobre la aplicación del Convenio, no se ha impuesto a ninguna persona una pena de prisión que entrañe la obligación de trabajar. Me complace señalar asimismo que tengo diez años de experiencia de lucha política en mi país.

En primer lugar, las disposiciones del Código Penal examinadas por la Comisión de Expertos no ponen de relieve ningún elemento que conlleve la obligación de trabajar debido a una condena impuesta por infracciones vinculadas con injurias o difamaciones cometidas contra las administraciones públicas o los empleados públicos, con una reunión ilícita o con una concentración prohibida. Las condenas impuestas por estas violaciones son penas de prisión o multas que no prevén la obligación de trabajar ni de realizar trabajo penitenciario. A continuación, cabe señalar que el trabajo forzoso u obligatorio está prohibido por nuestras leyes y por la Carta de Transición. El Código del Trabajo lo prohíbe en su artículo 4, que prevé que el trabajo forzoso u obligatorio está prohibido en la República de Guinea. Una vez más, reitero que no se han emprendido acciones judiciales sobre la base de las disposiciones del Código Penal examinadas por la Comisión de Expertos y, por tanto, no se ha impuesto ninguna condena como consecuencia de dichas disposiciones. Es evidente que el incumplimiento por una persona de una norma establecida se castiga con una pena, pero cabe señalar que el marco legislativo de Guinea proporciona una base sólida para la protección de los derechos fundamentales de todas las personas contra la explotación laboral y prohíbe estrictamente el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Este principio se materializa con la Carta de Transición que prevé, en su artículo 8, que se reconocen las libertades y derechos fundamentales y que se garantiza su ejercicio a los ciudadanos en las condiciones y formas previstas por la ley.

En lo que respecta a la imposición de penas, el Código Penal determina las penas accesorias y las penas complementarias. Son penas que se añaden de pleno derecho a las condenas principales. En el marco de estas penas, se ha elaborado una lista de sanciones, en la que en ningún momento se indica la obligación de trabajar o de obligar a un recluso a trabajar. Las autoridades velan por que las condiciones de detención y el trato dispensado a las personas privadas de libertad estén en consonancia con el derecho internacional y con las normas internacionales.

Para concluir, quiero señalar que en Guinea no se impone en general ninguna condena que conlleve trabajo forzoso a un recluso ni a una persona condenada por haber manifestado su oposición al orden establecido. Por consiguiente, pido a los miembros de la Comisión que reconsideren esta interpelación contra Guinea.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores dan las gracias al Gobierno por la información oral y escrita sobre este caso. Subrayan la importancia de que el Gobierno cumpla el Convenio, el cual requiere especial atención por tratarse de un Convenio fundamental.

Desde el principio, los miembros empleadores quieren poner de relieve su profundo compromiso con la erradicación del trabajo forzoso, y la suma importancia que conceden al Convenio. Estamos firmemente convencidos de que ninguna parte interesada pertinente debería cerrar los ojos ante dichas prácticas, en particular si son planificadas, llevadas a cabo o toleradas por las autoridades centrales.

Quisiera comenzar proporcionando información y un contexto de referencia. La República de Guinea entró a formar parte de la OIT en 1959. Ha ratificado un total de 62 convenios, incluidos nueve convenios fundamentales, tres convenios de gobernanza y 50 convenios técnicos. De los 62 convenios que se han ratificado, 52 siguen vigentes. La República de Guinea ratificó el Convenio en 1961. La Comisión de Expertos ha formulado observaciones anteriormente sobre el cumplimiento del Convenio por el Gobierno, más recientemente en 2018 y 2023.

También tomamos nota de que la Comisión de Expertos ha formulado solicitudes directas de 2005 a 2023 dirigidas al Gobierno en relación con el Convenio. Los miembros empleadores comprenden que, en la actualidad, la OIT no está prestando asistencia técnica a la República de Guinea en relación con cuestiones relativas al trabajo forzoso. Sin embargo, tomamos nota de que, en mayo de 2024, se envió una misión a la República de Guinea para que elaborara un nuevo Programa de Trabajo Decente por País, que incluye un componente de normas. Esta misión también comprendió formación para los miembros del Consejo Nacional de Diálogo Social (CNDS).

Este año es el primer año en que la Comisión examina la aplicación del Convenio por el Gobierno.

Los comentarios de la Comisión de Expertos hacen referencia específicamente a cuestiones relativas al cumplimiento por la República de Guinea del artículo 1, *a)* del Convenio. Los países que han ratificado el Convenio se comprometen, en virtud del artículo 1, *a)*, a proteger a quienes realizan actividades pacíficas relacionadas con la libertad de expresión política y la libertad de prensa frente al trabajo obligatorio impuesto como castigo, también mediante penas de prisión.

Los comentarios de la Comisión de Expertos ponen de relieve dos cuestiones específicas relacionadas con el cumplimiento por el Gobierno del artículo 1, *a)* del Convenio.

En primer lugar, la Comisión de Expertos se refiere a varias disposiciones de la legislación nacional de la República de Guinea que impone castigos que conllevan trabajo obligatorio por la realización de ciertas actividades protegidas que entran dentro del ámbito de aplicación del artículo 1, *a*) del Convenio. En segundo lugar, la Comisión de Expertos toma nota de una orden reciente del Gobierno de transición que prohíbe manifestaciones que puedan poner en peligro la paz social y el orden público, especificando que cualquier infracción de este tipo tendría consecuencias legales.

Los miembros empleadores abordarán a continuación estas dos cuestiones con más detalle.

En lo que respecta a la primera cuestión, los miembros empleadores toman nota de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre las disposiciones legislativas nacionales que imponen un castigo que conlleva trabajo obligatorio a las personas que tienen o expresan pacíficamente opiniones políticas, o que tienen o expresan opiniones que se oponen ideológicamente al régimen político, social o económico establecido.

La Comisión de Expertos se refiere a una lista de estos actos o comportamientos especificados en la legislación nacional. Algunos ejemplos de estos actos o comportamientos son la difamación; la organización de una manifestación no autorizada; la participación en una manifestación no autorizada, la organización de una reunión en una vía pública; los insultos al Jefe de Estado, las fuerzas del orden, el himno nacional o la bandera nacional; la constitución, dirección o administración de un partido político infringiendo lo dispuesto por la ley, y la dirección, administración o reconstitución de un partido político disuelto.

Los miembros empleadores también toman nota de la información proporcionada por el Gobierno, según la cual no se han emprendido acciones judiciales sobre la base de ninguna de las disposiciones de la legislación nacional señaladas en la observación de la Comisión de Expertos, y ningún delito relacionado con la prensa se ha castigado con trabajo penitenciario obligatorio.

Los miembros empleadores recuerdan que los convenios fundamentales de la OIT deben cumplirse tanto en la legislación como en la práctica. Por consiguiente, si bien el Gobierno no parece haber velado por el cumplimiento de las leyes en la práctica, las disposiciones legislativas nacionales señaladas por la Comisión de Expertos, por ley, no cumplen el artículo 1, *a*) del Convenio. Así, no brindan protección contra el trabajo obligatorio impuesto como castigo a aquellas personas que tengan o expresen opiniones políticas o que tengan o expresen opiniones ideológicamente opuestas al orden político, social o económico establecido.

Los miembros empleadores alientan enérgicamente al Gobierno a que proporcione a la Comisión de Expertos la información solicitada relativa a cualquier condena por los delitos previstos en las disposiciones legislativas nacionales señaladas en los comentarios de la Comisión de Expertos, incluidos los presuntos actos o comportamientos subyacentes a dichas sentencias condenatorias.

Con respecto a la segunda cuestión, los miembros empleadores toman nota de los comentarios de la Comisión de Expertos relativos a la decisión del Gobierno de transición, de 13 de mayo de 2022, que prohíbe cualquier manifestación que pueda poner en peligro la paz social y la buena marcha de las actividades gubernamentales. La decisión especificaba que cualquier infracción tendrá consecuencias legales.

Los miembros empleadores también toman nota de los comentarios de la Comisión de Expertos que recuerdan una carta del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los

Derechos Humanos dirigida al Presidente de la República de Guinea en la que expresa su profunda preocupación por el gran número de manifestantes detenidos, y de una decisión de agosto de 2022 que disuelve el Frente Nacional para la Defensa de la Constitución (FNDC), una coalición formada por partidos políticos y organizaciones de la sociedad civil.

Los miembros empleadores toman nota asimismo del compromiso contraído por el Gobierno de emprender una amplia reforma de la legislación nacional a fin de limitar potencialmente el ámbito de aplicación de las disposiciones legislativas señaladas anteriormente. La Comisión de Expertos tomó nota por primera vez de este compromiso en su observación de 2023 sobre el cumplimiento del Convenio por la República de Guinea, y la observación de la Comisión de Expertos de este año no contiene ninguna información adicional sobre el examen de la legislación nacional. Los miembros empleadores alientan enérgicamente al Gobierno a cumplir con su compromiso de examinar las disposiciones legislativas señaladas por la Comisión de Expertos en su informe.

Miembros trabajadores - Nuestra Comisión se ve abocada a examinar por primera vez la aplicación del Convenio por el Gobierno, habida cuenta de que es un convenio fundamental y también uno de los más ratificados, al contar con 178 ratificaciones, entre las que figura la de Guinea en 1961, tal como ha confirmado el representante gubernamental. El Convenio forma parte de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y confirma que una relación de trabajo debería ser elegida libremente y estar exenta de amenazas, por lo que obliga a los Estados Miembros a eliminar el trabajo forzoso.

Los miembros trabajadores toman nota de los comentarios de la Comisión de Expertos que identifican varias disposiciones de la legislación guineana que prevé penas de prisión que conllevan la obligación de trabajar, las cuales pueden imponerse por actos o comportamientos a través de los cuales las personas expresan opiniones o se oponen al orden político, económico y social. La participación en una manifestación no declarada o prohibida también está dentro del alcance de dichas disposiciones.

La Comisión de Expertos subraya que estas actividades entran dentro del ámbito de aplicación del artículo 1, *a*) del Convenio, que prevé que: «[t]odo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido».

Las disposiciones penales en cuestión constituyen simplemente la tipificación como delito de los propósitos, las meras palabras y los actos que expresan opiniones políticas disidentes, lo que es contrario al Convenio.

Recordamos que, mediante la decisión de 13 de mayo de 2022, el Gobierno de transición prohibió cualquier manifestación en la vía pública que pudiera poner en peligro la paz social —y tomamos nota de la generalización de este concepto— y la ejecución correcta de las actividades incluidas en el calendario de la transición, especificando que cualquier incumplimiento de esta directiva tendría consecuencias legales contra sus autores. Además, desde 2022 se atenta contra la libertad de prensa, lo que ha conducido al cierre de algunos medios de comunicación, y otros se han visto obligados a relevar de sus funciones a los trabajadores durante un periodo indefinido debido a las restricciones existentes.

En un contexto en el que las libertades civiles están muy restringidas, existe el temor de que estas disposiciones se apliquen con el fin de silenciar a la oposición, y en particular a los sindicatos. Restringir el campo de acción sindical es poner la espada de Damocles sobre los

sindicatos tipificando como delito el recurso a la huelga, tal como prevé el artículo 1, d) del Convenio que prohíbe el recurso a tales medidas como castigo por haber participado en huelgas.

La comunidad internacional ya ha expresado su preocupación por la degradación de las libertades civiles en el país. En una carta dirigida al Presidente de la República el 15 de agosto de 2022, la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha expresado su profunda preocupación ante la reciente evolución de la situación de los derechos humanos en el país, refiriéndose a un gran número de detenciones de manifestantes, incluidos los miembros de la oposición política y de la sociedad civil. La Alta Comisionada hace referencia igualmente a una decisión del Gobierno de 9 de agosto de 2022 encaminada a disolver el FNDC, un colectivo de partidos políticos de la oposición, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, que ha tomado la iniciativa de las manifestaciones.

El deterioro de la situación de los derechos humanos y de los derechos sindicales en Guinea es evidente y no ha cesado de aumentar desde 2022.

Recordamos que, el 19 de enero de 2024, Sékou Jamal Pendessa, secretario general del Sindicato Guineano de Profesionales de la Prensa (SPPG), fue detenido y condenado a seis meses de prisión, tres de ellos con suspensión de la ejecución de la pena, y a pagar una multa de 500 000 francos guineanos.

Su detención tuvo lugar tras un llamamiento de su sindicato, el 18 de enero de 2024, a protestar contra las restricciones impuestas por el Gobierno a los medios de comunicación desde mayo de 2023. Los manifestantes que estaban reunidos en la «Maison de la Presse» el 18 de enero de 2024 fueron agredidos físicamente y detenidos por «reunión no autorizada» antes de ser puestos en libertad.

Tomamos nota con preocupación de que, durante sus seis semanas de prisión, se impusieron trabajos forzados al Sr. Sékou Jamal Pendessa. El 28 de febrero de 2024 fue puesto en libertad por el Tribunal de Apelación de Conakry después de tres días de huelga y de protestas callejeras.

Las libertades de reunión pacífica, asociación y expresión son pilares fundamentales de la democracia que se deben defender y proteger en todo momento. Se debería autorizar a los trabajadores a expresar sus opiniones sobre la situación económica del país sin temor, sin ser objeto de intimidación y sin ser encarcelados.

Instamos al Gobierno a tomar las medidas necesarias para velar por que no se imponga ninguna condena que pueda conllevar la obligación de trabajar, en particular en el marco de una pena de prisión, a las personas que expresan ciertas opiniones políticas o manifiestan pacíficamente su oposición ideológica al orden establecido, inclusive en el contexto de manifestaciones públicas pacíficas.

Tomamos nota del proceso de reforma legislativa emprendido por el Gobierno. Instamos al Gobierno a que armonice su legislación con los requisitos de la Comisión de Expertos a fin de poner en conformidad con el Convenio las disposiciones del Código Penal y de la Ley de 23 de diciembre de 1991 sobre la Carta de los Partidos Políticos.

Miembro trabajador, Guinea - Desde su adhesión a la OIT en 1959, la República de Guinea ha ratificado varios convenios de la OIT, entre ellos el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), en 1961. Este compromiso ha conducido a adaptar la legislación nacional en general, y la del trabajo en particular, a través del Código del Trabajo de 1960, así como las demás leyes, respectivamente, de 1988 a 2010. Sin embargo, estos logros

históricos de la Primera República, prácticamente respetados por los diversos Gobiernos que se han ido sucediendo, se ven amenazados hoy en día por prácticas administrativas y judiciales que atentan seriamente contra los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, en particular en el sector de la prensa.

En este contexto, algunos de estos medios de comunicación han sido suspendidos por la Autoridad Superior de la Comunicación, que ha escrito al Director General de «Canal + Guinée» los días 6 y 9 de diciembre de 2023 para pedirle que ponga fin a la difusión de los medios de comunicación Djoma FM y TV, Espace FM y TV, Évasion FM y TV, por «imperativos de seguridad nacional». El 12 de diciembre de ese mismo año, otro distribuidor, Star-Times, anunció la retirada de Djoma TV, Espace TV y Évasion TV por las mismas razones.

Estas medidas represivas fueron denunciadas por el movimiento sindical a través de diferentes declaraciones que no hicieron mella en la determinación de las autoridades administrativas de aplacar las voces disonantes, a pesar de los múltiples llamamientos a respetar los derechos fundamentales de los ciudadanos, en particular la libertad de expresión, así como la libertad de manifestación, reconocidas por la Carta Nacional de Transición elaborada por el Comité Nacional de Reunión y Desarrollo.

El movimiento sindical guineano aprovecha este foro para reafirmar sus inquietudes y temores ante el cauce que están tomando las decisiones del Gobierno de transición en lo que respecta al ejercicio de la profesión del periodismo en el sector privado.

En efecto, en la actualidad, cientos de familias guineanas se ven sumamente afectadas por el cierre de emisoras de radio y cadenas de televisión privados, a pesar de que estos medios de comunicación han permitido contratar a muchos jóvenes graduados sin empleo, víctimas del desempleo o del subempleo, contribuyendo a la educación de los ciudadanos sobre los valores democráticos, la paz social y la convivencia.

El movimiento sindical denuncia la condena del secretario general del SPPG, al cual, además de haber sido detenido y secuestrado durante más de un mes, se le impuso una pena privativa de libertad de tres meses con la posibilidad de suspensión de la ejecución de la pena.

El movimiento sindical aprovecha esta oportunidad para expresar su profundo agradecimiento a todas las organizaciones sindicales de todo el mundo por su pleno apoyo a fin de respetar los derechos de la prensa en Guinea.

Da las gracias en particular a la Confederación Sindical Internacional (CSI), a la Organización de Unidad Sindical Africana (OUSA) y a la OIT por los diferentes esfuerzos desplegados para tener en cuenta las aspiraciones del movimiento sindical guineano en sus medidas adoptadas en pos de la justicia social, la libertad y la democracia.

Ante los numerosos desafíos que amenazan con poner en peligro los logros sociales arduamente obtenidos, a menudo con derramamiento de sangre, durante los difíciles años que ha atravesado la República de Guinea, el movimiento sindical insta enérgicamente a que se recurra a la asistencia continua de la OIT para lograr que se cumplan los compromisos contraídos por el país mediante las ratificaciones de los convenios de la OIT, fundamentalmente los Convenios núms. 87, 98 y 105, y todos los demás convenios relativos a los derechos de los seres humanos.

Por último, el movimiento sindical guineano renueva su compromiso habitual para que tenga lugar un diálogo social constructivo y duradero, cuyas bases e instrumentos ya existen en Guinea con el establecimiento del CNDS con amplias competencias en diversos ámbitos, en

particular la prevención, el asesoramiento y la gestión de conflictos colectivos laborales para todos los sectores de actividad en el país.

Miembro gubernamental, Bélgica - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos **Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, Ucrania** y la **República de Moldova** y el país de la Asociación Europea de Libre Comercio **Noruega**, miembro del Espacio Económico Europeo, se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos a respetar, proteger y hacer realidad los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT, y apoyamos a la OIT en la elaboración y promoción de normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

La Unión Europea y sus Estados miembros han sido asociados comprometidos para el desarrollo de Guinea, también a través del acuerdo «Todo menos armas» (EBA) en el marco del Sistema de Preferencias Generalizadas de la Unión Europea, concediendo acceso libre de aranceles y de cuotas al mercado de la Unión Europea, lo cual ha conducido a un crecimiento sostenido y a la creación de empleo en los últimos decenios. Los beneficios comerciales concedidos en el marco del EBA están supeditados a la condición de que Guinea respete los principios internacionales fundamentales, consagrados en convenciones clave de las Naciones Unidas y en convenios clave de la OIT.

Tomamos nota con preocupación de la indicación de la Comisión de Expertos de que varias disposiciones de la legislación nacional prevén penas de prisión que conllevan trabajo obligatorio por actividades realizadas dentro del ámbito de aplicación del Convenio.

Tomamos nota asimismo de que, en agosto de 2022, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos expresó su profunda preocupación por la situación de los derechos humanos en el país, refiriéndose a un gran número de detenciones de manifestantes, incluidos miembros de la oposición política y de la sociedad civil. La Comisión de Expertos también se refirió a la decisión del Gobierno encaminada a disolver un colectivo de partidos políticos de la oposición, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, que habían organizado manifestaciones.

Tomamos nota de que el Gobierno indica en su memoria que no se han impuesto condenas sobre la base de las disposiciones mencionadas por la Comisión de Expertos. Es más, el Gobierno indica que, aunque no se han previsto medidas para limitar el ámbito de aplicación de estas disposiciones, emprenderá una amplia reforma con este fin. También tomamos nota de la información escrita proporcionada recientemente por el Gobierno, en particular la afirmación de que el marco legislativo de Guinea facilita una base sólida para la protección de los seres humanos frente a la explotación laboral y prohíbe estrictamente el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

En consonancia con la Comisión de Expertos, pedimos al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que no puedan imponerse castigos que conlleven trabajo obligatorio, inclusive como parte de una pena de prisión, a las personas que expresan ciertas opiniones políticas o que expresan pacíficamente opiniones ideológicamente opuestas al orden establecido, en particular en el contexto de manifestaciones públicas pacíficas.

En relación con esto, nos hacemos eco de la esperanza de la Comisión de Expertos de que las disposiciones del Código Penal y de la Ley de 23 de diciembre de 1991 sobre la Carta de los Partidos Políticos se revisen de conformidad con el Convenio. Por consiguiente, esperamos que, en el marco de la reforma emprendida, el Gobierno limite claramente el ámbito de

aplicación de dichas disposiciones a las situaciones relacionadas con el uso de la violencia o la incitación a la violencia, o derogue las sanciones que conllevan trabajo obligatorio a fin de garantizar que su aplicación en la práctica no conduzca a la violación del Convenio.

Por último, pedimos al Gobierno que comunique información a la OIT sobre toda condena impuesta a la luz de las disposiciones arriba mencionadas, sobre los actos que dan lugar a las condenas y sobre las sanciones impuestas por participar en manifestaciones en la vía pública.

La Unión Europea y sus Estados miembros siguen comprometidos a entablar un diálogo constructivo con Guinea a fin de abordar los problemas que se plantean para cumplir el Convenio.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza expresa su profunda preocupación por las disposiciones de la legislación guineana que prevén penas de prisión que conllevan la obligación de trabajar. En un contexto de notable deterioro de los derechos humanos caracterizado, entre otras cosas, por un elevado número de detenciones de manifestantes, de activistas de la oposición política y de miembros de la sociedad civil, estas disposiciones pueden aplicarse para sancionar a las personas que han expresado su oposición al orden político, social o económico establecido.

En relación con esto, Suiza desea recordar que la libertad de opinión y de expresión, así como la libertad de reunión y de asociación, son derechos fundamentales que pueden vulnerarse. Además, de conformidad con el artículo 1 del Convenio, el ejercicio de estas libertades —por ejemplo, durante manifestaciones pacíficas— no puede conducir a una pena de prisión que conlleve trabajo obligatorio.

Al tiempo que expresa su profunda preocupación por el marco legislativo vigente y por la represión de que son objeto los manifestantes y los activistas de la oposición política en Guinea, Suiza abraza la esperanza de que una amplia reforma emprendida por el Gobierno conduzca a importantes modificaciones legislativas. El Gobierno debe garantizar que, en consulta con los interlocutores sociales, las futuras disposiciones legislativas estén plenamente en conformidad con las normas garantizadas por el Convenio. Por último, Suiza insta igualmente al Gobierno a comunicar activamente toda medida adoptada o todo progreso realizado en relación con esto.

Miembro trabajador, Senegal - Tomo la palabra en nombre de los trabajadores del Senegal para transmitir nuestro apoyo y solidaridad a los trabajadores de la República de Guinea en relación con la aplicación del Convenio en su país. Queremos encomiar la extraordinaria labor realizada por la Comisión de Expertos en lo que respecta a este tema.

Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno, en particular sobre los proyectos de reforma del marco jurídico. Sin embargo, cabe subrayar que, a pesar de los compromisos contraídos, la situación de la libertad de expresión y de asociación continúa degradándose, lo que podría entrañar penas de prisión que conlleven trabajo obligatorio en virtud del Decreto núm. 247/72/PREG de 20 de septiembre de 1972 relativo a la creación y organización de la administración penitenciaria, y del Decreto núm. 624/PRG/81 de 13 de noviembre de 1981 que complementa el Decreto núm. 247/72/PREG, así como del Código Penal de 2016. Nuestra preocupación está más justificada si cabe, porque el Gobierno reduce el espacio cívico y multiplica las detenciones de los dirigentes sindicales, quienes podrían estar expuestos al trabajo obligatorio si no se modifica el marco jurídico establecido actualmente.

En tiempos recientes, hemos asistido a detenciones arbitrarias de periodistas, entre ellos el secretario general del SPPG, el Sr. Sékou Jamal Pendessa, por haber instado a manifestarse contra las restricciones que afectan a internet y los medios de comunicación en Guinea. Una

lista ininterrumpida de violaciones del derecho a la libertad de expresión y a la reunión pacífica demuestra la voluntad de las autoridades de poner freno a los actores poderosos. Quienes protestan contra estas violaciones son arrestados y detenidos arbitrariamente. El Gobierno amenaza con retirar las autorizaciones de las organizaciones sindicales que participan en manifestaciones no autorizadas, cuando en realidad todas las manifestaciones están prohibidas en Guinea desde mayo de 2022. Se acusa a los dirigentes políticos, en el marco de campañas de denigración, de actuar en nombre de actores políticos o de la sociedad civil.

Además, los artículos 363 a 366 del Código Penal relativos a la difamación y a la injuria constituyen verdaderas amenazas para la libertad de los dirigentes sindicales. En lo que respecta a la situación que prevalece actualmente en la República de Guinea, es necesario y urgente pedir al Gobierno que tome medidas para garantizar la libertad y la seguridad de los trabajadores, y que la legislación y la práctica en el país estén en conformidad con el Convenio. A nuestro juicio, tendrá que:

- poner fin a las detenciones y al acoso de que son víctimas los dirigentes sindicales y sus afiliados;
- poner fin a las campañas de denigración contra las organizaciones sindicales;
- respetar la libertad sindical, la libertad de asociación y la libertad de expresión;
- aplicar una política de diálogo social sincera con los interlocutores sociales en el marco de la respuesta a las preocupaciones del mundo del trabajo, y
- reformar el marco jurídico, en cooperación con los interlocutores sociales, tomando las medidas necesarias, y suprimir todas las penas que conllevan trabajo penitenciario obligatorio.

Miembro gubernamental, Camerún - El Camerún ha tomado nota de las observaciones relativas a Guinea contenidas en el Informe de la Comisión de Expertos. Nos felicitamos de que el Gobierno haya tomado debida nota de las alegaciones presentadas contra él en relación con la aplicación del Convenio. El Gobierno se ha comprometido a adoptar las medidas necesarias para velar por que no se imponga realmente ninguna pena que pueda conllevar la obligación de trabajar, en particular en el marco de una pena de prisión o de la expresión de opiniones políticas, o de una manifestación pacífica que se oponga ideológicamente al sistema establecido.

Algunas disposiciones del Código Penal, en particular el artículo 38, prevén tres tipos de penas alternativas relativas a las infracciones: un día de multa, los trabajos en beneficio de la comunidad y la reparación del daño causado. El servicio comunitario, que consiste en realizar trabajos en beneficio de la comunidad, es una realidad compartida por varios países, aunque a menudo ha habido ciertas incongruencias. El Gobierno sostiene que este último está estructurado estrictamente para evitar que no se equipare a las penas de trabajo forzoso prohibidas por las leyes nacionales y por la Constitución.

El artículo 44 del mismo Código dispone que la pena de trabajo de interés general no puede imponerse contra el acusado si este indica que se niega a cumplirla o si no está presente en el juicio. Se recuerda al interesado el derecho a negarse a trabajar forzosamente, tras la declaración de culpabilidad y el establecimiento de la pena firme.

Guinea se compromete a aplicar las recomendaciones de la Comisión de Expertos a través de una serie de reformas basadas en la adopción de una nueva Constitución y en la reestructuración del sistema político.

Además, las manifestaciones de carácter público deben tener lugar respetando estrictamente la legalidad a fin de evitar toda desviación o manipulación de la opinión.

Así, invitamos al Gobierno a solicitar la asistencia técnica de la OIT para su proyecto de reforma de los textos jurídicos, y a entablar un diálogo social participativo, estructurado y constructivo entre los mandantes tripartitos.

Miembro trabajador, Botswana - Hablaré en nombre de los trabajadores de Botswana en las dos federaciones: la Federación de Sindicatos de Botswana (BFTU) y la Federación de Sindicatos de los Sectores Público, Privado y Paraestatal de Botswana (BOFEPUSU).

Tomamos nota de que Guinea ratificó el Convenio en 1961. Sin embargo, 63 años después de su ratificación, sigue habiendo leyes o disposiciones de la ley que permiten imponer el trabajo a las personas bajo la amenaza de sanciones en Guinea.

Los decretos de septiembre de 1972 y noviembre de 1981, y el Código Penal de 2016 son ejemplos claros de dichas leyes. No queremos recalcar las estadísticas de los casos en que estas leyes se han aplicado y han creado víctimas; lo que realmente nos preocupa es su existencia en la legislación en Guinea.

Lo que es incluso más preocupante es que son propensas a los abusos y que son de naturaleza subjetiva. A título de ejemplo, se puede acusar a una persona por lo que se puede denominar un comportamiento insultante hacia el Jefe de Estado, las fuerzas del orden, el himno nacional, y la bandera nacional o extranjera. La cuestión que se plantea entonces es: ¿cómo llegamos a un acuerdo sobre lo que constituye un insulto? En un extremo, las leyes se utilizan, o pueden utilizarse, contra cualquier manifestación en el país. Tomamos nota de la respuesta del Gobierno al Informe de la Comisión de Expertos de que no se han impuesto condenas en virtud de dichas leyes o disposiciones, pero somos conscientes del arresto, la detención y la condena posterior del secretario general del SPPG, el Sr. Sékou Jamal Pendessa, el 19 de enero de 2024.

Aprovechamos esta oportunidad para pedir encarecidamente al Gobierno que considere derogar dichas leyes y que se ciña a las disposiciones del Convenio, tal como se señala en el informe. Además, le pedimos que entable un diálogo social con todos los interlocutores sociales en este proceso de revisión.

Este proceso de revisión solo puede tener lugar de una manera significativa y reflejar las necesidades y aspiraciones de todas las personas si se entabla un verdadero diálogo social, en consonancia con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), que es lo que deseamos y, lo que es más importante, lo que el propio proceso requiere.

Por último, queremos expresar nuestra solidaridad con el movimiento sindical en Guinea en su empeño por lograr que se enmienden las leyes que tienen el potencial de socavar su libertad de expresarse libremente y de sindicarse sin ningún temor.

Miembro trabajador, Filipinas - Nos solidarizamos con los trabajadores de Guinea. Los miembros trabajadores de Filipinas hacen uso de la palabra para subrayar la necesidad apremiante de que el Gobierno fortalezca su sistema de inspección del trabajo, especialmente en lo que respecta a sus obligaciones dimanantes del Convenio, el cual ratificó en 1961.

El trabajo forzoso constituye una grave violación de los derechos humanos y una afrenta a la dignidad y la libertad individuales. El artículo 1, a) del Convenio prohíbe explícitamente las penas de prisión que conlleven trabajo obligatorio por expresar opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido.

A pesar de esto, varias disposiciones de la legislación nacional de Guinea siguen imponiendo penas de prisión que conllevan trabajo obligatorio por la realización de dichas actividades. Esto es inaceptable y debe combatirse con carácter urgente.

Un país solo puede afirmar que está verdaderamente comprometido a combatir el trabajo forzoso si tiene un sistema de inspección sólido. En Guinea, la situación actual del sistema de inspección del trabajo no cumple las disposiciones del Convenio.

Si bien se ha indicado que en 2022 el Gobierno aumentó considerablemente su presupuesto destinado a las inspecciones del trabajo (15 veces superior al de 2021), el sistema de inspección del trabajo sigue disponiendo de un único vehículo y de recursos insuficientes para gasolina, lo que limita su capacidad para efectuar inspecciones del trabajo. El número de inspectores del trabajo disminuyó de 167 en 2021 a 159 en 2022. A pesar de este incremento del presupuesto, siguen sin estar claras las áreas a las que se han destinado los fondos adicionales.

El artículo 2 del Convenio prevé que todo Estado Miembro que haya ratificado el Convenio deberá tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio. Un sistema de inspección del trabajo sólido en Guinea debe fortalecerse con recursos humanos suficientes. El número de inspectores debería incrementarse para garantizar la amplia cobertura en todos los sectores.

Los inspectores del trabajo deben estar debidamente formados para detectar y abordar casos de trabajo forzoso, y se les debería empoderar para realizar investigaciones exhaustivas sin temor a represalias.

En 2022, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos señaló que el sistema de inspección del trabajo realizaba inspecciones en Conakry, Boke en Guinea Meridional, y Siguiri en Guinea Septentrional. Los sectores inspeccionados incluían la minería, la educación, la salud y los garajes de automóviles. Sin embargo, las inspecciones eran desiguales e irregulares. No había pruebas de que el Gobierno efectuara inspecciones en el sector agrícola, donde el recurso al trabajo infantil es la norma. Se necesita información sobre el número de violaciones relacionadas con el trabajo infantil, las sanciones impuestas y las sanciones cobradas.

El compromiso del Gobierno de reformar las leyes en el marco de la reestructuración estatal es encomiable, pero las palabras deben traducirse en hechos. La Comisión de Expertos espera que Guinea proporcione información detallada sobre toda condena impuesta y sobre los actos que han conducido a tales condenas. La transparencia y la rendición de cuentas son fundamentales a este respecto.

De manera análoga, la sensibilización y la educación son fundamentales para un sistema de inspección de trabajo efectivo. El Gobierno debería ampliar las campañas de sensibilización, centrándose especialmente en las poblaciones vulnerables y los empleadores. Estas campañas deberían hacer comprender a los ciudadanos sus derechos y las consecuencias legales del trabajo forzoso. Además, las campañas de sensibilización deberían llegar al sector de la seguridad, que a menudo socava la libertad de expresión de las personas. Al ampliarse estas iniciativas se puede empoderar a las personas y crear una sociedad más informada y vigilante contra la explotación laboral.

Las acciones, no las promesas, permitirán medir el compromiso de Guinea con el Convenio. Un sistema de inspección del trabajo sólido es fundamental. Instamos al Gobierno a adoptar medidas inmediatas y efectivas para fortalecer su sistema de inspección el trabajo, erradicar el trabajo forzoso, y defender los derechos y la libertad de todas las personas.

Presidente - Dado que nadie más desea intervenir, invito al representante gubernamental a hacer uso de su palabra para que formule sus observaciones finales.

Representante gubernamental - Quiero comenzar recordando el artículo 1 del Convenio, que reza: «[t]odo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio: *a)* como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; *b)* como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; *c)* como medida de disciplina en el trabajo; *d)* como castigo por haber participado en huelgas; *e)* como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa».

Recordar esto es importante para mí, para que nos mantengamos en el marco del comentario formulado por la Comisión de Expertos relativo a la aplicación del trabajo forzoso en nuestro país. Como señalé en mi intervención, recordamos algunas leyes que ya no están vigentes en mi país. El decreto de 1972 se ha derogado, al igual que el decreto de 1981. Tenemos el Decreto núm. 305 que sustituye, mediante sus disposiciones, todas las disposiciones contenidas en los decretos de 1972 y de 1981. No debería ser necesario dedicar tiempo a recordar las leyes que ya no están en vigor en mi país. En términos de respeto de los derechos fundamentales, quisiera recordar que tenemos un marco legislativo que cuenta con fundamentos sólidos para la protección de las personas contra la explotación laboral, y esta legislación prohíbe firmemente el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Este ya no se aplica en la República de Guinea. Para destacar nuestra convicción y nuestra adhesión a todos los instrumentos internacionales relacionados con el respeto de los derechos humanos, quisiera recordar aquí que Guinea ha ratificado los principales instrumentos jurídicos internacionales y regionales que protegen los derechos humanos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966; la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes de 1984; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979; la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989, y la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos de 21 de octubre de 1986. En la actualidad tenemos una Constitución, la Carta de Transición, que fortalece esos compromisos internacionales del Estado para proteger los derechos humanos.

Además de esta Carta de Transición, en la República de Guinea existen diversos instrumentos jurídicos que protegen los derechos humanos, como el Código Penal. Estos incluyen el Código Penal vigente que deroga todas las disposiciones de los diferentes códigos anteriores al nuevo Código Penal y el Código de Procedimiento Penal, así como el Código Civil que está en plena consonancia con todos los instrumentos internacionales relacionados a la protección de los derechos humanos. El Gobierno ha establecido un Comité Nacional de Lucha contra el Fenómeno de la Trata de Personas. Quisiera felicitar en esta sala a la Unión Europea, que ha financiado el establecimiento de este programa en la República de Guinea. Se trata de un programa que ha permitido que Guinea cuente actualmente con un mecanismo de procedimiento operativo en el marco de referencia, de identificación, de orientación y de cuidado de las víctimas de trata en la República de Guinea.

El trabajo forzoso forma parte de las prácticas de trata de personas. Con todo esto queremos indicar el marco legislativo institucional que existe en el país a fin de promover el respeto de los derechos humanos en su territorio. En lo que respecta a las instituciones encargadas de promover el diálogo social, Guinea ha logrado establecer estos últimos años

el CNDS para fortalecer el diálogo social y promoverlo entre los actores y los mandantes tripartitos: el Gobierno, las organizaciones sindicales y los empleadores. Hoy en día, es un órgano operativo y dotado de recursos.

La libertad sindical está vinculada con la historia de la República de Guinea. El movimiento sindical ha dado la independencia a la República de Guinea. Guinea no puede cuestionar en ningún caso el ejercicio de las libertades sindicales. El primer Presidente de la República de Guinea fue un dirigente sindical. Si consultan el cuadro de países que han ratificado el Convenio, Guinea es uno de los primeros países que lo ratificaron. Nos adherimos a la OIT un año después de la independencia de nuestro país. Les proporciono esta información para confirmar la voluntad política de nuestro país de respetar los derechos humanos y el ejercicio de las libertades sindicales. En la actualidad, somos uno de los pocos países que apoyan a las organizaciones sindicales. Cada año, en el presupuesto nacional de desarrollo, las organizaciones sindicales tienen una asignación presupuestaria, a saber, recursos financieros que el Gobierno pone a su disposición con miras a facilitar la puesta en práctica de sus planes de acción, a fin de mejorar las condiciones de trabajo, pero también el diálogo con los diferentes mandantes tripartitos. Recuerdo aquí que la República de Guinea no aplica el trabajo forzoso, sea cual fuere su forma. Se han recordado hechos: la cuestión de los periodistas. Es cierto que el periodista Pendessa fue arrestado.

Somos un país, somos una República: hay leyes. El hecho de tener libertad no significa que las personas puedan hacer lo que quieran. Es como si yo me levantara en esta sala y me pusiera a hacer cualquier cosa. Debo respetar las libertades de los presentes en esta sala. Tenemos normas que proporcionan un marco para el ejercicio de las actividades sindicales, el ejercicio de las actividades políticas, y el ejercicio de las actividades de la sociedad civil y los actores sociales; los colegas sindicales que están en la sala lo saben: el Gobierno actual está haciendo lo posible por respetar el marco normativo establecido. En lo referente a los medios de comunicación, en la actualidad contamos con más de 20 emisoras de radio privadas en Guinea, y con una docena de cadenas de televisión nacionales que están operativas. Sin embargo, una emisora de radio que se instala debe cumplir una serie de normas. Se compromete a respetar un pliego de condiciones. Cuando este no se respeta, lo que sucede con frecuencia en todos los países, se imponen sanciones, y esto es lo que se aplica hoy en día. Existen dos o tres medios de comunicación a los que se han impuesto estas sanciones.

A nivel institucional, cabe señalar que, en la actualidad, tenemos una autoridad encargada de la regulación del sector que aplica medidas disciplinarias, no medidas penales. Tenemos la Autoridad Superior de la Comunicación, que interpela a los periodistas, y a los órganos de los medios de comunicación, que incumplen las normas. Se necesita un arbitraje y, en la mayoría de los casos, los periodistas reconocen su abuso de poder. Se han establecido mecanismos a través del diálogo y de la concertación para que conste el llamamiento al orden. Esto permite establecer mecanismos para fortalecer las capacidades y la profesionalización de las zonas de los medios de comunicación. Además de esto quisiera recordar un hecho: hemos hablado del cierre de las emisoras de radio. Los órganos de prensa son conscientes de ello. Ellos mismos han decidido recientemente, como ustedes verán en internet, que debe establecerse un órgano de autorregulación, porque existen casos de incumplimiento. No olviden que Guinea vela actualmente por la estabilidad interna, pero también por la estabilidad subregional. Somos vecinos del Sahel. La estabilidad subregional en África Occidental depende de la tranquilidad y de la estabilidad que se garanticen en la República de Guinea. Por ello no podemos permitir que un periodista, o el actor que sea, incluso los actores gubernamentales, cometan actos que atenten contra la estabilidad del país y la estabilidad de la subregión.

Guinea respeta todos los principios de los derechos fundamentales, Guinea respeta todos los principios que están en conformidad con los instrumentos internacionales relacionados con el respeto de los derechos humanos, pero somos una república organizada y queremos que cada actor respete los principios republicanos. Concluyo mi intervención garantizándoles que Guinea proseguirá con sus reformas. Estoy convencido, a la luz de los discursos que se han pronunciado, de que cada uno de los oradores sabe que contamos con un marco legislativo que ha abolido el trabajo forzoso y el trabajo obligatorio. Felicitamos a todos los oradores que reconocen que el Gobierno está realizando esfuerzos. En relación con esto, reitero el llamamiento de Guinea para que la OIT siga prestándole asistencia con objeto de fortalecer su marco legislativo y constitucional, reforzar el diálogo social —actualmente tenemos, como acabo de recordar, un CNDS—, y fortalecer sus capacidades para que este órgano pueda seguir promoviendo el diálogo social en beneficio de los derechos humanos y la mejora de las condiciones de trabajo. Una vez más, les pido que acepten que Guinea ya no aplica actualmente el trabajo forzoso ni el trabajo obligatorio.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores expresan su preocupación por la degradación de la situación de los derechos humanos y los derechos sindicales en Guinea. Esto es lo que indican algunos informes. Las manifestaciones en la vía pública están prohibidas desde el 13 de mayo de 2022. Los órganos de prensa son atacados y se les obliga a cerrar. Las libertades civiles están muy restringidas y las autoridades reprimen con firmeza todo acto de oposición.

También tomamos nota con preocupación de la condena y el encarcelamiento del secretario general del SPPG, el Sr. Sékou Jamal Pendessa, al que se han impuesto trabajos forzados durante su pena de prisión. Tomamos nota, en una solicitud directa por un caso similar adoptado en 2019 y publicado en la 109.^a reunión de la CIT, es decir, en 2021, de los comentarios de la Comisión de Expertos relativos a los incidentes de sanciones penales que conllevaban la obligación de trabajar en los que se destaca la necesidad de aplicar el Convenio. La Comisión había recordado que el Convenio no solo protege a las personas que expresan opiniones políticas contra la imposición de una pena que conlleve trabajos forzados, sino que prohíbe de manera general que se impongan trabajo obligatorio a estas personas. Sin embargo, esto sucede cuando las personas que expresan opiniones políticas son condenadas a una pena de prisión, y la legislación prevé además la obligación de realizar trabajos penitenciarios.

En este contexto que consideramos represivo, tomamos nota de que la legislación penal en Guinea contiene disposiciones contrarias al artículo 1, a) del Convenio, ya que prevén penas de prisión que conllevan la obligación de trabajar, y que estas penas pueden imponerse por actos o comportamientos en los que las personas expresen opiniones que se opongan ideológicamente al orden político, económico y social establecido, o por haber participado en una manifestación no declarada o prohibida.

Es esencial velar porque ninguna persona sea castigada con trabajos forzados por haber expresado opiniones políticas o por haber participado en manifestaciones pacíficas. El Estado debe crear condiciones materiales e institucionales para hacer plenamente realidad la prohibición de trabajos forzados en la legislación y en la práctica, comenzando por el establecimiento de un cuerpo jurídico y por la puesta en conformidad de este último con los convenios fundamentales, y en particular el que nos interesa en el caso objeto de examen, a saber, el Convenio núm. 105.

El Gobierno ha confirmado que algunos decretos (al menos dos) se han derogado. Instamos al Gobierno a dar pleno efecto a los comentarios de la Comisión de Expertos, y a

revisar sin dilación los artículos 363 a 366, 629 a 637, 658 a 660, 662 a 665, y 689 a 703 del Código Penal, y los artículos 30 y 31 de la Ley Orgánica núm. 91/02/CTRN de 23 de septiembre de 1991 sobre la Carta de los Partidos Políticos. Instamos asimismo al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores recuerdan a la Comisión que el Convenio es un convenio fundamental, por lo que requiere especial atención y consideración por parte de la OIT, los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Los miembros empleadores subrayan la importancia de prohibir los castigos, en forma de trabajos forzados, para las personas que tienen o expresan opiniones políticas que se oponen al orden político, social y económico establecido. Los miembros empleadores recomiendan al Gobierno:

- tomar las medidas necesarias, también a través de una revisión, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de las disposiciones legislativas conexas, a fin de garantizar que no se castigue a ninguna persona, mediante la imposición de trabajos forzados, por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- proporcionar a la Comisión de Expertos la información solicitada sobre toda condena impuesta por los delitos indicados por las disposiciones legislativas nacionales señaladas en los comentarios de la Comisión de Expertos, incluidos los presuntos actos o comportamientos subyacentes a dichas condenas, y
- solicitar asistencia técnica a la OIT para abordar las lagunas legislativas por conducto de consultas tripartitas y desarrollar las capacidades del Gobierno.

Confiamos en que el Gobierno comunique, a más tardar el 1.º de septiembre de 2024, la información solicitada y que adopte oportunamente las medidas indicadas por esta Comisión.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión lamentó profundamente el deterioro de los derechos sindicales en el país.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que adoptara medidas efectivas y en un plazo determinado, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, para:

- **anular las condenas dictadas contra el Sr. Sékou Jamal Pendessa, secretario general del Sindicato Guineano de Profesionales de la Prensa (SPPG);**
- **garantizar que no puedan imponerse castigos que conlleven trabajo obligatorio, incluso como parte de una pena de prisión, a las personas que expresen determinadas opiniones políticas o manifiesten pacíficamente su oposición ideológica al orden establecido, incluso en el contexto de manifestaciones públicas pacíficas;**
- **adoptar las medidas necesarias, en particular revisando las disposiciones pertinentes del Código Penal y de la Ley de 23 de diciembre de 1991 sobre la Carta de los Partidos Políticos, para restringir el ámbito de aplicación de estas disposiciones con el fin de cumplir los requisitos del artículo 1, a) del Convenio, y**
- **proporcionar información sobre: i) todas las condenas dictadas en virtud de las disposiciones mencionadas, así como en relación con los presuntos actos que dieron**

lugar a las condenas y las sanciones impuestas, y ii) las sanciones específicas impuestas por infringir la prohibición de manifestarse en la vía pública.

La Comisión invitó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para abordar las cuestiones identificadas y a presentar la información solicitada a más tardar el 1.º de septiembre de 2024.

Representante gubernamental - El Gobierno de la República de Guinea da las gracias a los delegados que han participado en el estudio del caso individual sobre nuestro país relativo a las alegaciones de violación de algunas disposiciones del Convenio. El Gobierno toma nota de que no se tienen en cuenta algunos esfuerzos realizados en el marco de la aplicación del Convenio. La República de Guinea, que no cesa de desplegar esfuerzos para poner su legislación nacional en consonancia con las normas internacionales del trabajo, toma nota de las recomendaciones formuladas por los miembros de la Comisión, los Gobiernos y los interlocutores sociales, tras su examen de este caso. Se compromete a tomar medidas para comunicar, a más tardar el 1.º de septiembre de 2024, toda la información solicitada por la Comisión. El Gobierno pide la asistencia técnica de la OIT para seguir cumpliendo sus compromisos relativos a la aplicación de las normas del trabajo.

Japón (ratificación: 1965)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

i) Derecho de sindicación del personal de extinción de incendios

Del 18 de enero de 2019 al 26 de junio de 2023, el Ministerio de Asuntos Internos y Comunicaciones (MIC) celebró consultas periódicas con los representantes de los trabajadores, en respuesta al resumen del Presidente.

La 11.ª consulta, celebrada el 26 de junio de 2023, consistió en una consulta sustantiva sobre el sistema de ambulancias durante la pandemia de COVID-19. En esta consulta, el MIC explicó que el número de bomberos, incluidos los miembros del equipo de ambulancia y los vehículos de ambulancia, se había incrementado constantemente en los últimos años, incluso durante la pandemia de COVID-19 y que el Gobierno ha tomado medidas financieras para reforzar ambos, y que la Agencia de Gestión de Lucha contra Incendios y otras Catástrofes (FDMA) introdujo métodos eficaces en la sede del personal de extinción de incendios con el fin de reducir la carga de los miembros del equipo de ambulancia. La FDMA adopta regularmente medidas para digitalizar, agilizar y facilitar los servicios de ambulancia mediante el uso de la tarjeta de número individual, así como para promover el uso oportuno y adecuado de las ambulancias. Los representantes de los trabajadores declararon que, en coordinación con el MIC, proseguirían con los intercambios sobre los problemas que afectan a los bomberos.

El 1.º de enero de 2024, se produjo un terremoto de gran magnitud (el terremoto de la península de Noto de 2024) en la prefectura de Ishikawa, y un total de 4 919 unidades de 211 cuarteles generales de 21 prefecturas convergieron en la zona del desastre, siguiendo las instrucciones del Comisionado de la FDMA, salvaron vidas y transportaron a las víctimas, en cooperación con el cuerpo de policía y las fuerzas de autodefensa. En el Japón, un país propenso a las catástrofes en el que se producen con frecuencia terremotos de gran magnitud

y otras catástrofes, se requiere un mando unificado y acciones integradas con las organizaciones implicadas para garantizar una respuesta rápida y eficaz en caso de catástrofe.

Con respecto al sistema de comités de personal de extinción de incendios (FDPC), el MIC ha realizado una encuesta que refleja la opinión de los empleados para conocer el estado de funcionamiento del sistema de FDPC, y ha encontrado mejoras en muchos puntos. Para seguir mejorando, el MIC notificó a los cuarteles generales de los cuerpos de bomberos de todo el país los elementos que deben tenerse en cuenta sobre el funcionamiento del sistema de FDPC.

ii) **Derecho de sindicación del personal penitenciario**

1) Como se ha señalado en las memorias anteriores, un funcionario de prisiones tiene el deber de encarcelar a las personas que hayan sido condenadas a penas de prisión, a los acusados, a los sospechosos y a los condenados a muerte en instituciones penales. Además, un funcionario de prisiones, al estar facultado para investigar delitos cometidos en instituciones penitenciarias y detener a reclusos, controla la labor de la policía judicial en las instituciones penitenciarias; y, además, la ley le permite llevar y utilizar un arma, al igual que los funcionarios de policía. En vista del propósito del artículo 9 del Convenio, por lo tanto, se considera que los funcionarios de prisiones están incluidos en «la policía» tal y como se menciona en el citado artículo. En cuanto a la opinión del Gobierno arriba mencionada, el Gobierno admite que así lo reconoce el Comité de Libertad Sindical de la OIT en su 12.º informe y también en su 54.º informe.

En los casos en que se produzca cualquier emergencia en una institución penal, la institución está obligada a controlar la situación de forma rápida y adecuada por la fuerza, si es necesario, de acuerdo con la dirección y supervisión del funcionario de prisiones con el rango más alto entre todo el personal del establecimiento. El personal de las instituciones penitenciarias en el Japón trabaja conjuntamente para responder a una situación de emergencia de este tipo. No es apropiado conceder al personal de las instituciones penales el derecho de sindicación, porque plantea un problema para el adecuado desempeño de las funciones antes mencionadas y el correcto mantenimiento de la disciplina y el orden en las instituciones penales.

2) Sobre la base de las opiniones expuestas más arriba en el párrafo 1, el personal de las instituciones penitenciarias no tiene derecho a la sindicación. Sin embargo, sobre la base de las observaciones del Informe de la Comisión de Expertos de 2018, el Gobierno creó nuevas oportunidades y amplió las existentes para que el personal de las instituciones penitenciarias exprese sus propias opiniones sobre su entorno de trabajo. En concreto, como se indica en la memoria presentada por el Gobierno en 2023, el Gobierno ha estado organizando continuamente reuniones para el intercambio de opiniones entre los ejecutivos de cada sede penitenciaria regional y los miembros del personal en general y celebrando conferencias anuales de instituciones penitenciarias para mujeres presas, con el fin de resolver sus particulares dificultades.

Además, desde junio de 2003, se han introducido «servicios de consulta para el personal», que aceptan consultas/quejas anónimas en la Oficina Penitenciaria, las sedes penitenciarias regionales y la Institución de Formación para el Personal Penitenciario. En mayo de 2023, además de mejorar aún más el entorno de trabajo y promover el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada de los miembros del personal, el Gobierno informó ampliamente a estos últimos no solo sobre los servicios de consulta dentro de las organizaciones penitenciarias, sino también sobre los diversos servicios prestados por organizaciones externas, como la Autoridad Nacional del Personal (NPA), mediante el establecimiento de un

«periodo de consulta reforzada», destinado a entablar consultas con el personal y aceptar ampliamente sus sugerencias. Desde el 1.º de abril de 2024, el Gobierno ha estado asignando asesores de salud mental a todas las instituciones penitenciarias con el fin de mejorar las medidas de salud mental orientadas al personal penitenciario que trabaja en entornos singulares que implican estrés, y para garantizar su seguridad psicológica en el lugar de trabajo. Como se indica más arriba en el párrafo 1, el personal de las instituciones penitenciarias no tiene derecho de sindicación. Sin embargo, el Gobierno está tratando de mejorar su entorno de trabajo a través de diversas medidas, incluidas las que no se han mencionado anteriormente.

iii) Funcionarios públicos

Los derechos laborales básicos de los funcionarios públicos del Japón están, en cierta medida, restringidos debido al hecho de que los funcionarios «están al servicio de todos los ciudadanos» y al carácter público de las funciones que deben desempeñar con el fin de garantizar los intereses comunes de todos los ciudadanos. En cambio, se benefician del sistema de recomendaciones de la NPA y otras medidas compensatorias. El Gobierno, adoptando una postura básica de respeto al sistema de recomendaciones de la NPA, elabora proyectos de ley, que se deliberan en la Dieta, y revisa después las remuneraciones. Estas medidas compensatorias han garantizado que las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos nacionales sean adecuadas. El Tribunal Supremo del Japón resolvió que las garantías ofrecidas por el sistema de recomendaciones de la NPA y otras medidas relacionadas se han establecido como sistema y se han otorgado como compensación por ciertas restricciones de sus derechos laborales básicos (sentencia dictada por el Pleno del Tribunal Supremo el 25 de abril de 1973).

Para aplicar adecuadamente estas funciones compensatorias, cuando se formule la recomendación de adecuar la remuneración y otras condiciones de trabajo de los empleados de la función pública nacional a las condiciones generales de la sociedad, la NPA examina estas condiciones generales y realiza encuestas sobre las condiciones de trabajo, y en particular acerca de la remuneración en el sector privado. La NPA ha creado el puesto de director general adjunto para asuntos de las organizaciones de empleados y de consejero para escuchar las opiniones de las organizaciones de empleados. Al elaborar recomendaciones sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios dirigidas a la Dieta y el Gabinete, y promulgar, revisar o abolir normas, la NPA presta atención a las opiniones o peticiones de las organizaciones de empleados, con las que se reúne, y las refleja en sus recomendaciones en la medida de lo posible.

La NPA escuchó a las organizaciones de empleados e intercambió opiniones con ellas en 186 reuniones oficiales celebradas en 2023 (de enero a agosto se celebraron 100 reuniones previas a la elaboración de recomendaciones e informes).

El Gobierno, adoptando la postura básica de respetar el sistema de recomendaciones de la NPA, examina las decisiones relativas a la remuneración de los empleados de la función pública nacional desde el punto de vista de la administración nacional en general, y ha presentado a la Dieta el proyecto de enmienda de la Ley de Remuneración de Funcionarios en Servicio Regular relativo a la revisión de las remuneraciones. De este modo, las leyes se revisan con rapidez.

Como también se tuvo en cuenta en las conclusiones de la Comisión de la Conferencia en 2018, hay varias cuestiones relacionadas con las medidas para el sistema autónomo de relaciones laborales, entre ellas que «los costes de negociación aumentarán, lo que puede

llevar a cierta confusión» y que «las negociaciones entre trabajadores y empleadores prolongadas pueden afectar a la ejecución de las operaciones».

Además, como se indicó en memorias anteriores del Gobierno, la Ley de Enmienda de la Ley sobre la Administración Pública Nacional, promulgada en abril de 2014, se formuló sobre la premisa de la situación actual, en la que se restringe parte de los derechos laborales básicos de los empleados de la función pública nacional, y no se prevén medidas para un sistema autónomo de relaciones laborales.

La razón de lo anterior radica en que, a la luz del hecho de que los cuatro proyectos de ley relacionados con la reforma de la función pública, en los que se preveía el establecimiento de un sistema autónomo de relaciones laborales, recibieron diversas opiniones del público y posteriormente se descartaron, y habida cuenta de los cambios en la situación y el entorno desde entonces, hay una amplia gama de cuestiones que el público aún no ha comprendido. Esta situación no ha cambiado. Así, el Gobierno considera que las medidas, para que haya un sistema autónomo de relaciones laborales, son una cuestión que debe examinarse detenidamente sin dejar de intercambiar opiniones con las organizaciones de empleados del Japón.

El Gobierno ha intercambiado anualmente puntos de vista con organizaciones de empleados concretas a diversos niveles, desde ministros a funcionarios responsables, sobre diversos aspectos, incluido el sistema autónomo de relaciones laborales, en función de la situación en cada momento del año, incluida la primavera y después de la publicación de las recomendaciones de la NPA. Los temas que se tratan son: la remuneración, los trabajadores a tiempo parcial, la conciliación de la vida laboral y familiar, y cuestiones relacionadas con el sistema autónomo de relaciones laborales, por ejemplo en primavera, y la tramitación de las recomendaciones de la NPA tras su publicación. Asimismo, a partir de las peticiones de las organizaciones de empleados, se intercambian opiniones sobre medidas concretas, entre ellas la mejora del trato a los funcionarios a tiempo parcial, por ejemplo, «eliminando las lagunas en cuanto a las condiciones de trabajo, incluidas la remuneración, las prestaciones y las licencias», «prohibiendo la llamada ‘terminación de la relación de trabajo’» e «introduciendo un sistema de conversión del empleo permanente similar al del sector privado», así como la mejora del trato a las funcionarias públicas nacionales, entre otras medidas, mediante «el refuerzo de la contratación y los ascensos» y «la prevención de diversos tipos de acoso».

Asimismo, en cuanto a los derechos laborales básicos de los empleados de la función pública local, basándose en el examen de la reforma de la función pública nacional que se expone en la memoria del Gobierno en respuesta a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia sobre la aplicación del Convenio, el Gobierno llevará a cabo exámenes minuciosos en relación con las medidas dirigidas a la función pública local y escuchará las opiniones de las organizaciones en cuestión.

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito a tomar la palabra al representante gubernamental del Japón.

Interpretación del japonés: **Representante gubernamental** - En nombre del Gobierno japonés quisiera presentar nuestra posición básica en relación con las observaciones de la Comisión de Expertos.

En primer lugar, me gustaría explicar la figura del funcionario de la administración local, especialmente el personal de extinción de incendios. En el Japón este personal no tiene derecho de sindicación, como tampoco lo tienen los funcionarios de policía, porque a efectos

del artículo 9 del Convenio, se considera incluido en «la policía» en virtud de dicho artículo por los antecedentes históricos, el entorno natural y social y sus funciones. El reconocimiento de que la extinción de incendios en el Japón desempeña un papel similar al de la policía permanece inalterado hasta hoy día, debido a su evolución histórica como parte de la policía y a sus funciones ancladas en la legislación. Además, en 1965 el Japón ratificó el Convenio sobre la base de las conclusiones del Comité de Libertad Sindical, que en dos ocasiones había mostrado que este asunto no causa problemas en la aplicación del Convenio, considerando los servicios de extinción de incendios en el Japón como «servicios asimilados a la policía». En respuesta a la conclusión adoptada por esta Comisión en 2018, hemos celebrado 11 consultas con nuestros interlocutores sociales, entre otras cosas sobre la opinión del Gobierno de que los bomberos se consideran incluidos en la policía, y hemos profundizado en nuestra comprensión de los argumentos de cada cual. Seguiremos promoviendo el diálogo y luchando por el entendimiento mutuo.

El Japón es uno de los países más propensos a catástrofes naturales, y aproximadamente el 20 por ciento de los terremotos mundiales de magnitud 6,0 o superior se dan en su entorno, existiendo allí aproximadamente el 10 por ciento de los volcanes activos del mundo. Por ello, es esencial que la extinción de incendios en el Japón cuente con una disciplina de servicio de alto nivel para proteger la vida, la integridad y las propiedades de los ciudadanos. Cuando se produce una catástrofe en el Japón, unidades de bomberos de todo el país convergen en la zona siniestrada en calidad de equipos de respuesta de emergencia contra incendios y, en servicio de respuesta frente a catástrofes, se ponen bajo el mando unificado de la dirección del Comisionado de la FDMA en una relación muy estrecha con la policía y las fuerzas de autodefensa. De hecho, en el momento del terremoto de la península de Noto, ocurrido en la prefectura de Ishikawa el 1.º de enero de 2024, un total de 4 919 unidades de 211 cuarteles generales de 21 prefecturas convergieron una tras otra en la zona del desastre bajo la dirección del Comisionado de la FDMA, salvaron vidas y transportaron a las víctimas; esas unidades asumen la función, altamente cualificada y extremadamente peligrosa, de responder al desastre en primera línea en colaboración muy estrecha con la policía y las fuerzas de autodefensa. Respetamos plenamente tal entrega del personal de extinción de incendios, y debe reconocerse su condición actual de colaboradores muy estrechos de la policía y las fuerzas de autodefensa.

A continuación quisiera mencionar que, como alternativa al derecho de sindicación, se ha arraigado el sistema de FDPC. Su función es deliberar sobre las opiniones vertidas por dicho personal y trasladar al jefe de bomberos los resultados de la deliberación. Este sistema fue introducido por la enmienda de la Ley basada en el acuerdo de alto nivel alcanzado en junio de 1995 entre el Ministro de Asuntos Internos y el Comisionado de la Unión de Trabajadores Prefecturales y Municipales de Japón (JICHIRO-RENGO), en tanto que solución susceptible de obtener un consenso nacional, y funciona plenamente en la resolución de problemas relacionados, por ejemplo, con las condiciones de trabajo.

Habiendo transcurrido más de un cuarto de siglo desde su creación, el mencionado sistema de FDPC se ha instaurado en todos los cuarteles generales de los cuerpos de bomberos, y al menos una vez por año fiscal tiene lugar una reunión. Últimamente ha deliberado sobre unas 5 000 opiniones anuales del personal de extinción de incendios. En total, ha deliberado sobre unas 140 000 opiniones desde su creación, y la Comisión decidió que aproximadamente el 40 por ciento de ellas son «aptas para ser aplicadas». Además, aproximadamente el 50 por ciento o más de ellas ya se ha llevado a la práctica. Esas opiniones tratan de necesidades urgentes del personal de extinción de incendios, tales como solicitudes de medidas contra el acoso y el establecimiento de la prestación por trabajo para la prevención

de epidemias, que se paga a los miembros del equipo de ambulancias y otros que participan en trabajos para hacer frente a la COVID-19. Esto demuestra claramente que dicho contribuye a satisfacer sus demandas.

Aunque funciona a pleno rendimiento, al Gobierno japonés le gustaría además destacar que ha procurado mejorar el sistema de FDPC. Con el fin de crear un entorno en el que dicho personal tenga más facilidad para plantear sus opiniones, la política de aplicación del sistema de FDPC fue revisada en 2005 y luego, sobre la base de las conclusiones de esta Comisión, en 2018. Basándonos en los resultados de la encuesta realizada que reflejaba la opinión de los empleados para conocer el estado de funcionamiento del sistema de FDPC, notificamos a los parques centrales de bomberos de todo el país las cosas a observar sobre el funcionamiento del sistema para debatir activamente a su respecto y garantizar la transparencia de sus procedimientos. Como resultado de estas medidas, constatamos mejoras en muchos puntos.

Seguiremos tratando de entender la situación del funcionamiento del sistema de FDPC, funcionamiento que mejoraremos mediante el diálogo con las organizaciones conexas, incluidos nuestros interlocutores sociales de JICHIRO-RENGO.

Al personal de las instituciones penitenciarias, que son funcionarios de la administración nacional, tampoco se le reconoce el derecho de sindicación, como ocurre con los funcionarios de policía. Ello se debe a que, a efectos del artículo 9 del Convenio, los funcionarios de prisiones, que constituyen la mayor parte del personal, se consideran incluidos en «la policía», tal como se estipula en el artículo, por la razón de que los funcionarios de prisiones realizan labores de policía judicial en las instituciones penitenciarias y la ley les permite llevar y utilizar armas al igual que los funcionarios de policía. En caso de que se produzca alguna emergencia en una institución penitenciaria, es necesario trabajar conjuntamente para controlar la situación de forma rápida y adecuada mediante el uso de la fuerza, si fuere necesario, bajo la dirección y supervisión del personal de mayor rango del lugar. Por lo tanto, conceder el derecho de sindicación al personal de las instituciones penitenciarias planteará un problema para el adecuado desempeño de las funciones mencionadas y el correcto mantenimiento de la disciplina y el orden en las instituciones penitenciarias.

A este respecto, con el objetivo de promover y defender los intereses del personal de las instituciones penitenciarias, recientemente el Gobierno ha ofrecido y ampliado oportunidades para que expresen sus propias opiniones, también sobre el entorno de trabajo, y ello sobre la base de las observaciones del Informe de la Comisión de Expertos en 2018. En concreto, como se indica en la memoria presentada en 2023 por el Gobierno, este ha estado organizando continuamente reuniones de intercambio de opiniones entre los ejecutivos de cada sede regional penitenciaria y los miembros de la plantilla general y celebrando conferencias anuales de instituciones penitenciarias para el personal femenino a fin de responder a la problemática singular de este.

Además, desde junio de 2003 se han introducido en la Oficina Penitenciaria, en las sedes regionales penitenciarias y en el Instituto de Formación de Personal Penitenciario «servicios de consulta para el personal» que aceptan consultas y quejas anónimas. Para mejorar aún más el entorno de trabajo y promover la conciliación entre el trabajo y la vida privada del personal, en mayo de 2023 el Gobierno informó ampliamente al personal no solo sobre dichos servicios de consulta dentro de las organizaciones penitenciarias, sino también sobre los diversos servicios que prestan organizaciones externas como la Administración Nacional de Personal, estableciendo un «periodo de reforzamiento de las consultas», a fin de intensificar la aceptación de las sugerencias y consultas del personal. Además, desde el 1.º de abril de 2024 el Gobierno viene destinando asesores en salud mental a todas las instituciones penitenciarias

con el fin de impulsar medidas de salud mental para el personal penitenciario que trabaja en entornos singulares que conllevan estrés y para velar por su seguridad psicológica en el lugar de trabajo. El Gobierno seguirá aplicando esas diversas iniciativas para promover y defender los intereses de ese personal.

Por último, quisiera referirme a los derechos laborales básicos de los empleados de la administración pública. En el último Informe de la Comisión de Expertos, el Japón ha recibido los comentarios sobre los derechos laborales básicos de tales empleados, en particular el de emprender acciones colectivas. Sin embargo, la cuestión de si el Convenio ampara el derecho de huelga se encuentra actualmente sometida a la Corte Internacional de Justicia, cuyo procedimiento está en curso, por lo que deberíamos abstenernos de debatir la cuestión asumiendo que tal derecho está protegido por el Convenio.

A continuación hablaré de los derechos laborales básicos de los empleados nacionales de la administración pública del Japón. Tales derechos están, en cierta medida, restringidos. Sin embargo, esos empleados disfrutan del sistema de recomendaciones de la NPA y de otras medidas compensatorias. En concreto, la remuneración, la jornada laboral, las vacaciones y otras condiciones de trabajo de esos empleados se modifican de la siguiente manera:

- La NPA somete recomendaciones a la Dieta, integrada por representantes del pueblo japonés, y al Gabinete.
- En respuesta a las recomendaciones, el Gobierno elabora los proyectos de ley para modificar las condiciones de trabajo, y la Dieta los debate y aprueba.

La NPA, en sus juicios y decisiones sobre el sistema de recomendaciones de la NPA y otros asuntos de su competencia, actúa a título de tercero independiente y neutral ante los empleadores y los trabajadores. En lo relativo al nivel de las remuneraciones, realiza estudios de investigación a escala nacional sobre la remuneración de los empleados nacionales del sector público y los del sector privado, y luego formula recomendaciones cuya finalidad básica es lograr el equilibrio entre el nivel de remuneración de unos y de otros, colmando las lagunas en su remuneración prestando cuidadosa atención a las opiniones de empleadores y de trabajadores y haciendo cada año una comparación precisa entre la remuneración de los empleados públicos nacionales y la de los del sector privado.

En respuesta a las recomendaciones de la NPA, el Gobierno, adoptando una postura básica de respeto a dicho sistema y escuchando las opiniones de las organizaciones de trabajadores, redacta proyectos de ley, sobre los que delibera la Dieta, y revisa la remuneración. Por ejemplo, a lo largo de la última década el Gobierno ha revisado la remuneración de acuerdo con las recomendaciones de la NPA, y cada año se ha aumentado tanto el salario base como las primas, excepto en 2020 y 2021, cuando la remuneración en el sector privado se vio afectada por la COVID-19. Este es el método de larga data que, desde la década de los sesenta, se viene aplicando para revisar la remuneración de los empleados nacionales del sector público. Por tanto, se mantienen las funciones de la NPA, entre las que figura la adopción de medidas para compensar la restricción de derechos laborales básicos.

El Gobierno confía en que las condiciones de trabajo de los empleados de la función pública se mantengan adecuadamente a través del proceso mencionado, en el que los proyectos de ley presentados en respuesta a las recomendaciones de la NPA, que actúa como tercera parte neutral, se deliberan en la Dieta.

Actualmente se plantean diversas preocupaciones y opiniones sobre el sistema autónomo de relaciones laborales, entre ellas que «aumentarán los costes de negociación, lo que puede dar lugar a cierta confusión», así como que «la prolongación de las negociaciones entre

trabajadores y empleadores puede afectar a la ejecución de las operaciones». A la luz de haber sido abolidos, tras las diversas opiniones públicas recibidas, los proyectos de ley que preveían la creación de un sistema autónomo de relaciones laborales, y que desde entonces ha habido cambios en la situación y el entorno, existe una amplia gama de cuestiones que aún han de ser entendidas por la opinión pública. Por tanto, el Gobierno debe seguir examinando detenidamente este tema.

Además, el Gobierno del Japón se esfuerza por comunicarse con las organizaciones de trabajadores, por ejemplo celebrando consultas periódicas que suelen abarcar una amplia gama de temas, no solo la remuneración, sino también el horario laboral y las vacaciones. Además, en esas consultas se organizan reuniones de alto nivel con el ministro responsable. Por lo tanto, el Gobierno considera que estas consultas funcionan eficazmente como canal de diálogo con las organizaciones de trabajadores.

Además de las consultas periódicas, a la hora de crear o revisar un sistema de trabajo de los empleados públicos nacionales es costumbre dar explicaciones minuciosas e intercambiar antes opiniones con las organizaciones de empleados. Por ejemplo, en 2023, para intercambiar opiniones en el proceso de dar vigor a una ley que eleva gradualmente la edad de jubilación obligatoria de los empleados públicos nacionales a partir de los 60 años, se celebraron un total de 25 reuniones. Además, en 2023, cuando se modificó la ley que regula la jornada laboral de los empleados públicos nacionales para ampliar la aplicación del sistema de horario flexible, durante el proceso de redacción del proyecto de ley se dio el caso de celebrar consultas con las organizaciones de empleados.

El Gobierno del Japón seguirá manteniendo el diálogo social con las organizaciones de trabajadores, por ejemplo, mediante consultas sobre las condiciones de trabajo.

Hasta aquí mi explicación de la posición básica del Gobierno del Japón. Asimismo, el Gobierno comunicará en la medida de lo posible la información relativa a estos asuntos teniendo en cuenta la última observación de la Comisión de Expertos. Sería de agradecer que la OIT respetara la opinión del Gobierno y las singulares circunstancias de nuestro país y esperara al resultado de las consultas internas en el Japón.

Miembros trabajadores - Esta es la novena vez que debatimos la aplicación por el Gobierno de este Convenio fundamental y habilitante. Centraré mi intervención en lo que, en nuestra opinión, constituye la esencia de este tema de larga data como es el derecho de sindicación de los bomberos y otros empleados de los servicios públicos y locales.

El Japón ratificó el Convenio en 1965, y nuestra Comisión se ocupa de este asunto al menos desde 1973, es decir, desde hace ya 50 años, o sea, medio siglo. Para empezar, estamos obligados a afirmar que el Japón no es uno de esos Estados Miembros de la OIT que persisten en enfrentarse a los interlocutores sociales, atacando su independencia o, para el caso, despreciando el papel o la orientación de la Comisión de Expertos, al contrario. Pero en esta cuestión tan fundamental debemos expresar nuestra más profunda decepción por que siga sin resolverse la cuestión del derecho de sindicación de los bomberos y otros trabajadores de la administración pública. En 2018, nuestras recomendaciones consensuadas como Comisión, instaron al Gobierno a: i) celebrar consultas con los interlocutores sociales a escala nacional sobre la opinión del Gobierno de que debe considerarse que los bomberos son policías y sobre en qué medida este punto de vista se ajusta a la aplicación del Convenio y suministrar información sobre el resultado de estas consultas; ii) evaluar, en consulta con los interlocutores sociales, qué categorías de funcionarios penitenciarios puede considerarse que pertenecen a la policía, y por lo tanto están excluidas del derecho de sindicación, y cuáles puede considerarse que no pertenecen a la policía, y por lo tanto gozan del derecho de sindicación,

y, por último, iii) elaborar, en colaboración con los interlocutores sociales, un plan de acción sujeto a un calendario para aplicar estas recomendaciones e informar a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión en noviembre de 2018.

Durante años no ha ocurrido nada. El Gobierno no ha aplicado nada de esto. Además del rechazo de los derechos de los bomberos, los de los empleados de los servicios de la administración local se han deteriorado desde que en abril de 2020 cambió la legislación. Es un hecho que deploramos, pero todavía más preocupante es que el Gobierno siga justificando sin sustento alguno la exclusión de los bomberos y otros funcionarios públicos del ejercicio del derecho de sindicación.

Como indica el lenguaje llano del artículo 9 del Convenio, ni siquiera la policía o las fuerzas armadas están automáticamente exentas del Convenio. La medida en que se les apliquen las garantías previstas en el Convenio se determinará mediante la legislación nacional. Así pues, está claro que lo que está en juego aquí es el alcance de la aplicación de las garantías del Convenio, no la exclusión total de su cobertura.

En el Japón, los bomberos no son policía ni ejército y, por lo tanto, la idea de que el Gobierno japonés pueda simplemente disponer que los bomberos u otros funcionarios públicos entran en la categoría de policías o tienen una estructura de mando o rango o que son personal armado, intentando excluirlos de las garantías que ofrece el Convenio, es arbitraria e incoherente con el ámbito de aplicación del Convenio. A menos que estemos equivocados y nos lo diga el Gobierno japonés, las funciones básicas de la policía japonesa incluyen, por ejemplo, la potestad de investigar delitos, de proceder a detenciones y de portar y usar armas para estos fines.

Los bomberos no tienen esas potestades. Son trabajadores de emergencias y, en tal medida, agentes de paz. Y lo mismo vale para la mayoría de los funcionarios de prisiones.

En el momento en que hablamos, los inspectores que se ocupan de las normas del trabajo, que están autorizados a investigar delitos, gozan del derecho de sindicación, y los agentes de estupefacientes, que están autorizados a llevar y utilizar armas, también tienen ese derecho.

De modo que si de verdad nos fijamos en lo que realmente hacen estos funcionarios públicos y no en sus títulos ni en el sistema jerárquico en el que trabajan, no cabe duda de que los bomberos y los funcionarios de prisiones ni son militares ni policías. Hemos de decir abiertamente que la forma en que el Gobierno trata a estas categorías de trabajadores a efectos del derecho de sindicación es discriminatoria.

El Gobierno no puede limitarse a llamar como quiera a cualquier grupo para negarle el derecho de sindicación. La justificación de cualquier limitación de este derecho habilitante debe tener su fundamento en el artículo 9 del Convenio.

La carga de justificar cualquier limitación de este tipo recae en el Gobierno, no en los trabajadores. En su defecto, la posición debe ser que, respondiendo a su expectativa legítima, los bomberos y los funcionarios públicos puedan constituir el sindicato que estimen conveniente, o afiliarse a él, con las limitaciones necesarias derivadas de sus funciones.

Al considerar la realidad de los trabajadores, invitamos al Gobierno a que reconozca que durante la propagación de la COVID-19 el personal de los servicios de emergencia mostró un alto sentido de su misión y un alto nivel de profesionalidad para proteger la vida de los enfermos sin importarles el riesgo de verse infectados ellos y sus familias. La idea de que estos compañeros sean menos patriotas o profesionales si ejercen su derecho de sindicación no

puede estar más lejos de la verdad y de la realidad. Su profesionalidad no ha hecho sino aumentar su popularidad entre la población, siendo un verdadero trampolín para la mejora de sus derechos. Lo triste es que la crisis sanitaria durante la pandemia de COVID-19 provocó un empeoramiento de las condiciones de trabajo del personal de emergencias y, en particular, de los servicios de ambulancias. Y a pesar de propuestas claras, recogidas de los bomberos de primera intervención, su organización no fue capaz de acordar con la dirección medidas urgentes para remediar la falta de un sistema en el que trabajadores y dirección pudieran colaborar.

Irónicamente, la organización voluntaria formada por el personal de extinción de incendios y los trabajadores de ambulancias vienen tratando cuestiones relativas a los equipos y las condiciones de trabajo desde 1977, pero sin ningún derecho a negociar ni a ser consultados por la dirección porque no se ha reconocido su derecho de sindicación.

El Informe de la Comisión de Expertos indica que la Asociación de Jefes de Bomberos se opone al reconocimiento del derecho de los bomberos de a pie por temor a que alteren el orden organizativo. Evidentemente, ese temor es infundado.

El Gobierno también ha facilitado información sobre el uso del sistema de FDPC, incluso durante la crisis de la COVID, que permitió examinar unas 5 000 opiniones al año, el 40 por ciento de las cuales se consideran aptas para su aplicación. Pero está claro que no es lo mismo solicitar opiniones que tener derecho a ser consultado o a negociar. Cuando se tiene un derecho, no se le puede tratar como mera cortesía ampliada. Basándose en sus experiencias de dificultades extremas en el transporte de emergencia, estos trabajadores recalcan que es necesario enmarcar las relaciones entre trabajadores y empleador en el derecho de sindicación para que aquellos puedan llevar los temas a la mesa de discusión y ser tomados en serio, y para estar preparados para la próxima crisis de enfermedad infecciosa.

Nunca reiteraremos lo bastante que el uso de investigaciones y encuestas de opinión pueden complementar, pero no sustituir, el derecho de sindicación de los trabajadores.

Como trabajadores, estamos decididos a que este sacrosanto derecho, fundamental y habilitante, sea tratado como tal. El Gobierno ha tardado demasiado tiempo en responder a nuestras preocupaciones a este respecto. Llevamos 50 años solicitando y esperando y, tras medio siglo, el Gobierno aún no ha aportado ninguna justificación razonable acorde con el Convenio. Debemos empezar a pensar en medidas muy serias para proteger el ejercicio de este derecho.

Miembros empleadores - Este caso se refiere a la aplicación en la práctica del Convenio fundamental núm. 87 en el Japón. El Japón ratificó el Convenio en 1965. Y desde entonces, la Comisión de Expertos ha formulado observaciones en 24 ocasiones y esta es la octava vez que esta Comisión discute el caso, habiendo sido la última en 2018.

Nos gustaría agradecer al Gobierno del Japón la amplia información que ha compartido hoy con la Comisión. Para empezar, nos gustaría recordar que algunas de las cuestiones legislativas a que se refieren las observaciones de la Comisión de Expertos están relacionadas con el derecho de huelga. Quisiéramos recordar nuestra firme convicción de que ni el Convenio núm. 87 ni ningún otro convenio de la OIT protegen el derecho de huelga. El Grupo Gubernamental del Consejo de Administración confirmó en marzo de 2015 que «el ámbito y las condiciones de ejercicio de este derecho son regulados a nivel nacional». También creemos que, en vista de los procedimientos pendientes para que la Corte Internacional de Justicia emita su opinión consultiva, la Comisión de Expertos debería haberse abstenido de hacer referencia al derecho de huelga en sus comentarios, tanto para proteger la integridad de los

procedimientos de la Corte Internacional de Justicia como para mostrar su propia neutralidad en relación con estos procedimientos.

Los miembros empleadores desean comentar tres cuestiones señaladas en las observaciones de la Comisión de Expertos:

Tomamos nota de la información facilitada por el Gobierno en apoyo de su opinión de que el personal de extinción de incendios en el Japón se asimila a la categoría de policía, tanto por su evolución histórica como por la naturaleza de sus funciones.

El Gobierno señaló que el Japón es uno de los países más propensos a catástrofes. Los servicios de bomberos del Japón desempeñan un papel clave en la gestión de estas catástrofes y, por tanto, sus funciones van más allá de la extinción de incendios en el sentido tradicional. Cuando este año se produjo el terremoto a gran escala, miles de unidades de bomberos de todo el país estuvieron de servicio para responder a la catástrofe en estrecha relación con la policía y las fuerzas de autodefensa. El Gobierno subraya que es esencial que el personal de extinción de incendios tenga un alto nivel de disciplina y que el reconocimiento del derecho de sindicación puede alterar el orden organizativo y afectar al funcionamiento del servicio durante catástrofes a gran escala.

El Gobierno también explica que, cuando ratificó el Convenio en 1965, lo hizo sobre la base de decisiones anteriores del Comité de Libertad Sindical, que no veía ningún problema en considerar el servicio de extinción de incendios en el Japón como un servicio asimilado a la policía. En este punto los empleadores quisieran señalar que últimamente ha habido mucha confusión sobre el mandato del Comité de Libertad Sindical, que no tiene competencia para supervisar e interpretar los convenios, tampoco el Convenio núm. 87. No obstante, la Comisión de Expertos debería haber tenido en cuenta que el Gobierno se basó en la validez de las decisiones del Comité de Libertad Sindical y ratificó el Convenio creyendo que era correcta su interpretación de que los servicios de extinción de incendios son parte de la policía.

En su memoria, el Gobierno también se refirió al sistema de FDPC que tiene por objeto identificar y resolver los problemas relacionados con las condiciones de trabajo del personal de extinción de incendios. Este sistema se introdujo a raíz de una enmienda de la ley basada en un acuerdo entre empleadores y trabajadores y goza de una amplia aceptación. Entendemos que ha sido implantado en todo el país y ya ha contribuido a la mejora de muchos ámbitos laborales. También observamos que el Gobierno realiza continuos esfuerzos por seguir mejorándolo.

Por otra parte, la Comisión de Expertos considera que la política de aplicación del sistema de FDPC sigue siendo distinta del reconocimiento del derecho de sindicación en virtud del artículo 2 del Convenio. En consecuencia, la Comisión de Expertos reitera su esperanza de que se siga avanzando para garantizar el derecho del personal de lucha contra incendios a constituir una organización de su elección y a afiliarse a ella para defender sus intereses profesionales.

Los miembros empleadores consideran que las cosas pueden no ser tan sencillas como sugiere la Comisión de Expertos. Si bien las únicas excepciones posibles al alcance del Convenio se refieren a la policía y a las fuerzas armadas, estos términos no siempre tienen exactamente el mismo significado en el contexto nacional. Se puede argumentar que ambos términos son sinónimos en caso de situaciones que revisten una importancia fundamental para la seguridad interior y exterior de un Estado y, por tanto, de ámbitos que pertenecen al alma misma de la soberanía nacional en los que el Convenio no quería interferir. Desde este punto de vista, se puede argumentar que el servicio de extinción de incendios del Japón,

responsable de hacer frente a catástrofes naturales, tiene en sentido estricto una importancia similar a la de la policía para la protección de la vida, la salud y los bienes de las personas, habida cuenta de la frecuencia de las catástrofes naturales que sufre el Japón. Podría argumentarse además que las razones a favor de excluir a la policía y a las fuerzas armadas del ámbito de aplicación del Convenio se aplican igualmente al servicio de lucha contra incendios en el Japón. En este contexto, los empleadores aprecian los esfuerzos del Gobierno por adoptar un enfoque que combine el cumplimiento de los requisitos del Convenio con sus necesidades nacionales específicas. Animamos al Gobierno a seguir por ese camino, en estrecha consulta con los interlocutores sociales. En tal proceso, los empleadores sugieren al Gobierno que intente obtener nuevas orientaciones e ideas sobre buenas prácticas en otros países con sistemas y necesidades similares.

El segundo ámbito de observaciones se refiere al derecho de sindicación de los funcionarios de prisiones. También tomamos nota de la afirmación del Gobierno de que, en el Japón, dichos funcionarios desempeñan cometidos de policía judicial estipulados en el Código de Procedimiento Penal. Los funcionarios de prisiones también están autorizados por ley a llevar un arma y hacer uso de ella al igual que los funcionarios de policía. El Gobierno reitera además que, «si se produce una emergencia en una institución penitenciaria, es necesario controlar la situación, por la fuerza, si es necesario; por lo tanto, la concesión del derecho de sindicación al personal de las instituciones penales podría plantear un problema para el desempeño de sus funciones y el mantenimiento de la disciplina y el orden». En vista de ello, señalamos que, según el Gobierno, los funcionarios de prisiones en el Japón deben considerarse incluidos en la «policía» en el sentido del artículo 9 del Convenio.

En cuanto a la compensación por el derecho de sindicación, el Gobierno informó de que, desde 2019, brinda al personal de las instituciones penitenciarias mayores oportunidades para expresar sus opiniones en las ocho sedes penitenciarias regionales de todo el país. Además, en 2022, tuvieron lugar sesiones parcialmente en línea con la participación de 222 miembros de la plantilla general (de 75 instituciones penitenciarias). En estas sesiones, los participantes pudieron intercambiar opiniones sobre diversos temas, como mejoras en el entorno de trabajo, formación del personal y reducción de la carga de trabajo. Por otra parte, la Comisión de Expertos expresa la opinión de que estas iniciativas eran cosa distinta del reconocimiento del derecho de sindicación en virtud del artículo 2 del Convenio. En consecuencia, la Comisión de Expertos instó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales y otras partes interesadas, para garantizar que los funcionarios de prisiones que no desempeñan funciones específicas de la policía judicial, puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a estas para defender sus intereses profesionales.

También en este caso los miembros empleadores desean dejar constancia de su reconocimiento de que el camino a seguir es el del continuo compromiso del Gobierno por avanzar y encontrar formas de aplicación que satisfagan tanto los requisitos del Convenio como sus necesidades específicas. Los miembros empleadores animan al Gobierno a proseguir sus esfuerzos en este sentido, en estrecha consulta con los interlocutores sociales. De forma similar a lo que propusimos en el caso de los bomberos, los empleadores sugieren al Gobierno que intente obtener nuevas orientaciones e ideas sobre buenas prácticas en otros países con necesidades y sistemas similares.

Los miembros empleadores toman nota asimismo de que la Comisión de Expertos insta al Gobierno a entablar consultas con los interlocutores sociales y otras partes interesadas para garantizar que los empleados de la administración pública gocen plenamente de sus derechos laborales básicos.

El Gobierno informa a este respecto de que, aunque los empleados de la administración pública en el Japón tienen hasta cierto punto restringidos sus derechos laborales debido a su condición, se benefician del sistema de la NPA y de otras medidas compensatorias. El sistema de la NPA, aprobado por el Tribunal Supremo del Japón en 1973, examina las condiciones generales de la sociedad y realiza encuestas sobre las condiciones de trabajo, por ejemplo la remuneración en el sector privado. Antes de hacer sus recomendaciones sobre las condiciones de trabajo, la NPA también escucha las opiniones o peticiones de las organizaciones de trabajadores a través de reuniones.

En lo relativo a las medidas para el sistema autónomo de relaciones laborales, al que se hace referencia en las conclusiones de la Comisión de 2018, el Gobierno informa de que ha habido diversos problemas. Además, la Ley de Modificación de la Ley de la Función Pública Nacional de abril de 2014 no preveía tales medidas, pues aún no se había logrado que la opinión pública las entendiera. El Gobierno considera que hace falta seguir examinando cuidadosamente el sistema autónomo de relaciones laborales al tiempo que se mantiene el intercambio de opiniones con las organizaciones de trabajadores.

Los miembros empleadores reconocen los esfuerzos del Gobierno y de la NPA por organizar y dirigir un diálogo permanente con los interlocutores sociales sobre el sistema autónomo de relaciones laborales. Consideramos que estas consultas son útiles para el intercambio de opiniones y la recogida de información sobre una amplia gama de cuestiones. Si bien los miembros empleadores alientan al Gobierno a que siga por esta senda, entienden que, dada la complejidad de las cuestiones, puede que no sea apropiado un plan de acción sujeto a plazos definidos de medidas para el sistema autónomo de relaciones laborales.

Por último, pedimos al Gobierno que informe sobre sus progresos antes del 1.º de septiembre de 2024 para que la Comisión de Expertos pueda examinar las novedades en 2025.

Interpretación del japonés: Miembro trabajador, Japón - En primer lugar, en lo que respecta al régimen jurídico de las relaciones laborales de los empleados de la administración pública, que viola los Convenios núms. 87 y 98, el Gobierno del Japón no ha respondido en absoluto a ninguna de las peticiones de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical formuladas a lo largo de muchos años. Es con suma preocupación que señalo a la atención de esta Comisión el hecho de que el Gobierno ha cerrado incluso el camino hacia la solución de este asunto.

Cuando se llevó a cabo el examen individual en 2018, en las conclusiones del Presidente de la Comisión se identificaron cinco cuestiones y se pidió al Gobierno que «elaborara un plan de acción con plazos definidos junto con los interlocutores sociales con vistas a aplicar sus recomendaciones».

Sin embargo, a pesar de los seis años transcurridos desde entonces, el Gobierno japonés persiste en su injusta y deliberada negligencia al afirmar que sigue estudiando con detenimiento la manera de responder a las peticiones del Presidente. El Gobierno también ha declarado estar intercambiando opiniones con la Confederación Japonesa de Sindicatos (JTUC-RENGO) sobre cómo responder a las peticiones en las conclusiones del Presidente, aunque en realidad no están tomando ninguna medida de tal tipo. Para arrojar luz sobre la injusta postura del Gobierno japonés, me gustaría describir la situación real y la evaluación de las cinco cuestiones señaladas en las conclusiones del Presidente de la Comisión en 2018.

En primer lugar, me gustaría hablar del «examen del sistema autónomo de relaciones laborales en consulta con los interlocutores sociales». El Gobierno japonés señala que ha estado intercambiando puntos de vista con las organizaciones de trabajadores, pero eso es

completamente falso. Hasta ahora, el Gobierno solo ha revelado sus puntos de vista únicamente cuando se lo pedían las organizaciones y no ha mostrado voluntad alguna de tomar la iniciativa de tales consultas. Además, durante más de diez años, desde 2014, el Gobierno ha mantenido la postura no sincera de repetir la misma respuesta, a saber, que, debido a una amplia gama de cuestiones, examinaría detenidamente este asunto mientras intercambiaba puntos de vista de buena fe.

La segunda cuestión es la «elaboración de un plan para mejorar el funcionamiento del sistema de comités del personal de extinción de incendios en consulta continua con trabajadores y empleadores». Dicho sistema se puso en marcha en 1996, y desde entonces han pasado casi treinta años. En los últimos años ha quedado claro que el sistema es una mera formalidad, habiendo emitido el Organismo de Gestión de Incendios y Catástrofes del MIC una notificación para solicitar que los parques locales de bomberos introduzcan mejoras en su funcionamiento. El sistema difiere claramente de las relaciones laborales colectivas en el marco del derecho de sindicación, y sus limitaciones han quedado muy claras.

La tercera cuestión es la de la «consulta con los interlocutores sociales a escala nacional sobre la opinión del Gobierno de que debe considerarse que los bomberos son policías y sobre en qué medida este punto de vista se ajusta a la aplicación del Convenio». Sobre la base de las conclusiones de 2018 del Presidente de la Comisión, reconozco que esta es la única cuestión sobre la que se están celebrando debates concretos. Dicho esto, el informe del Gobierno japonés a la Comisión de Expertos, publicado cuatro meses después de la conclusión del Presidente, afirmaba: «Es necesario que el personal japonés de extinción de incendios preste toda la atención a que no hay ningún problema en la aplicación del Convenio, el estimarse que hay 'cierta parte de sus funciones que debieran considerarse las mismas de la policía', y mantendremos conversaciones con la parte de los trabajadores durante el intercambio de opiniones».

En otras palabras, dado que el Gobierno japonés ha venido realizando consultas partiendo de la premisa de que las funciones del personal de extinción de incendios son las mismas de la policía, las consultas se han limitado a un intercambio de argumentos de unos y otros. Me gustaría señalar que, a menos que el Gobierno cambie la premisa que guía su postura, a saber, que se niegue a los bomberos su derecho de sindicación, no cabe esperar más avances de estas consultas.

La cuarta cuestión es la «evaluación, en consulta con los interlocutores sociales, acerca de qué categorías de funcionarios penitenciarios puede considerarse que pertenecen a la policía, y por lo tanto están excluidas del derecho de sindicación, y cuáles puede considerarse que no pertenecen a la policía y, por lo tanto gozan del derecho de sindicación».

Debido a la injusta falta de acción del Gobierno japonés en este asunto, como se señala en la declaración del representante empleador en la Comisión de 2018, no solo no se ha producido avance alguno, sino que ni siquiera se han dado aún los primeros pasos.

Al mismo tiempo, las prisiones del Japón son lugares de trabajo antidemocráticos en los que se niega el derecho de sindicación. Desde las conclusiones de 2018 del Presidente de la Comisión, ha habido incidentes de violencia contra los reclusos por parte del personal, algo que no debería ocurrir nunca bajo ninguna circunstancia. La rotación del personal joven y los funcionarios de prisiones también es significativamente más alta que en otras ocupaciones.

Me gustaría expresar una firme protesta por el hecho de que, a pesar de esto, el Gobierno japonés ha negado deliberadamente la existencia de interlocutores sociales con los que

debería estar celebrando consultas y examinando estos asuntos, tal y como se solicitaba en las conclusiones del Presidente de la Comisión de 2018, negando así la idea misma de consulta.

La quinta cuestión es la de «examinar, en consulta con los interlocutores sociales, si los procedimientos de la NPA ofrecen un mecanismo rápido e imparcial de conciliación y arbitraje».

El Gobierno japonés solo hace hincapié en el número de reuniones entre la NPA y las organizaciones de trabajadores, que no son realmente consultas, para limitarse a escuchar opiniones. Además, el Gobierno japonés insiste en las medidas compensatorias de la sentencia del Tribunal Supremo del Japón de hace 50 años. Basándose en su evaluación unilateral de que las funciones de la NPA se han cumplido adecuadamente, el Gobierno mantiene su postura de negarse a entablar un debate o a revisar los procedimientos de la NPA.

Hasta ahora he informado sobre la postura y las respuestas del Gobierno japonés en relación con la situación real y la evaluación de las cinco cuestiones señaladas en las conclusiones de 2018 del Presidente de la Comisión, hace seis años.

Sé que la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical ya han extraído conclusiones universales y firmes sobre estas cinco cuestiones.

Sin embargo, vuelvo a llamar la atención del Presidente y de toda la Comisión sobre el hecho de que el Gobierno japonés ha seguido evitando intencionadamente tomar medidas de acuerdo con las conclusiones de 2018 del Presidente de la Comisión.

Me gustaría añadir que, en lo que respecta al sistema de relaciones laborales de los empleados de la administración pública, es de suma importancia el establecimiento de derechos laborales básicos, dado que permitiría la participación de los empleados y los sindicatos en la gestión administrativa.

«Los sindicatos representan a empleados que participan directamente en la administración», y dado que estos «tienen conocimientos sobre el conjunto de la administración debido a la experiencia acumulada en los centros de trabajo», sería extremadamente útil contar con su participación.

Sería posible utilizar estos conocimientos para prestar servicios públicos de mayor calidad mediante negociaciones entre trabajadores y empleadores. Creo que este es el significado y el sentido común que sustentan los sistemas de relaciones laborales en los que se han aplicado los derechos laborales básicos en todos los países del mundo, con la notable excepción del Japón.

De ello se seguiría, por tanto, que las restricciones de los derechos laborales básicos de los empleados de la administración pública tienen, de hecho, un impacto negativo en la gestión de la administración y estas restricciones están impidiendo que dichos empleados aborden sus cometidos con sabiduría y con pasión.

En conclusión, a la vista de las responsabilidades y obligaciones del Gobierno del Japón con respecto a la comunidad internacional y con respecto a la OIT, quisiera pedir que al examinar este caso la Comisión discuta y alcance conclusiones firmes que aboquen al Gobierno japonés a responder que tomará medidas sinceras encaminadas a una solución fundamental y completa de la cuestión de los derechos laborales básicos de los empleados de la administración pública en el Japón.

Miembro empleador, Japón - Intervengo en nombre de los empleadores japoneses en relación con este caso sobre la aplicación efectiva, en la legislación y en la práctica, del

Convenio en el Japón. Agradecemos al Gobierno del Japón la amplia información que ha compartido con nosotros en esta sesión.

Ante todo, nos gustaría subrayar que las organizaciones de empleadores japonesas apoyan la memoria del Gobierno del Japón sobre las observaciones de la Comisión de Expertos relativas a la aplicación del Convenio enviada en 2021. Observamos que en este punto no hay ninguna diferencia en la posición que mantiene hoy el Gobierno.

Antes de pasar a la cuestión principal de este caso, deseo recordar los debates de años anteriores sobre la cuestión de que la Comisión de Expertos formule observaciones relativas al derecho de huelga en el contexto del Convenio. No es necesario repetir extensamente la posición de los empleadores, me limitaré a señalar que en 2015 la posición del Grupo Gubernamental ha sido que el derecho de huelga debe regularse a nivel nacional. Estamos de acuerdo con ello y tomamos nota de la regulación a nivel nacional del derecho de huelga en el Japón.

En lo que respecta al presente caso, las cuestiones controvertidas sobre la ratificación del Convenio por parte del Gobierno japonés se refieren a las medidas compensatorias de los derechos laborales básicos del personal de extinción de incendios, los funcionarios de prisiones y los funcionarios públicos, incluidos los nacionales.

En primer lugar, me gustaría hablar de la situación del personal de extinción de incendios y de los funcionarios de prisiones en el Japón. Como ha destacado el Gobierno del Japón en múltiples ocasiones, a diferencia de otros países el Japón se enfrenta con frecuencia a catástrofes naturales que comprenden enormes terremotos y tsunamis. Por esta razón, consideramos que es apropiado que el Gobierno trate al personal de extinción de incendios como a la policía, al efecto de la eficaz coordinación de sus acciones para proteger la vida, la salud y los bienes de las personas cuando se produce una crisis.

Por otro lado, no cabe duda de que es sumamente importante mejorar las condiciones de trabajo y las prestaciones del personal de extinción de incendios y de los funcionarios de prisiones, teniendo en cuenta las realidades de sus lugares de trabajo. Por esta razón, es sumamente importante que haya continuos intercambios de opiniones dentro del sistema de FDPC y también en las sedes penitenciarias regionales. Además, señalamos la importancia de que el Gobierno atienda en la medida de lo posible las preocupaciones del personal de extinción de incendios y de los funcionarios de prisiones.

A este respecto, el Gobierno del Japón afirma que está introduciendo nuevas modificaciones en su política operativa a la luz de las observaciones de la Comisión de Expertos de 2018, pero los trabajadores sostienen reiteradamente que tales esfuerzos son insuficientes. Desde el otro punto de vista, los empleadores japoneses lamentan que esta situación se haya mantenido durante tanto tiempo.

Por lo tanto, los empleadores japoneses desean que el Gobierno japonés proporcione información detallada sobre el sistema de FDPC y sobre el intercambio de opiniones con los funcionarios de prisiones y los esfuerzos de las instituciones penitenciarias para mujeres, en particular sobre las diversas medidas y mejoras que el Gobierno japonés ha llevado a cabo para el personal de extinción de incendios y los funcionarios de prisiones, medidas que les convencen y satisfacen. Es importante compartir con los trabajadores y directivos japoneses materiales que muestren que están satisfechos con las diversas medidas y mejoras que ha aplicado el Gobierno japonés, y mantener debates periódicos en foros tripartitos entre trabajadores y empleadores públicos en el Japón.

A continuación, me gustaría abordar la cuestión relativa a los funcionarios públicos, incluidos los nacionales. Las organizaciones de empleadores del Japón apoyan la opinión del Gobierno sobre el sistema de recomendaciones de la NPA, una medida compensatoria para regular los derechos laborales básicos de los funcionarios públicos en nuestro país. Este sistema ha venido funcionando bien hasta la fecha.

En cuanto al sistema autónomo de relaciones laborales, cabría señalar que no solo se anuló el proyecto de enmienda de la ley que contemplaba medidas para un tal sistema, sino que los comentarios públicos sobre el proyecto de enmienda de la ley impulsados por el Gobierno japonés entre 2010 y 2011 mostraron también que no hay suficiente comprensión y apoyo a ese sistema por parte de la opinión pública, comprensión y apoyo que son esenciales para que el sistema se implante en el Japón.

Por ello, los empleadores del Japón piden al Gobierno que siga promoviendo el diálogo con los interlocutores sociales, por ejemplo, intercambiando puntos de vista para garantizar la correcta aplicación del sistema de recomendaciones de la NPA.

Para concluir, esta es la octava vez que la Comisión discute este caso. Esperamos firmemente que no haya una novena discusión.

Miembro trabajadora, Nueva Zelanda - Represento al Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda y, desde mi experiencia como secretario nacional del Sindicato de Bomberos Profesionales de Nueva Zelanda, intervengo para disipar los malentendidos de quienes se oponen a que los bomberos del Japón ejerzan su derecho de sindicación.

Los bomberos ponen en juego la calidad y la duración de su vida cada vez que se entregan a la protección y al servicio de la comunidad. Se necesita ser especial para entrar entre las llamas, arrastrarse por espacios confinados entre fuertes réplicas sísmicas, realizar rescates complejos con peligro de que explote un vehículo y seguir actuando, sabiendo que están expuestos a agentes cancerígenos en cada incendio y a sufrir traumas en casi todos los turnos. Su dedicación y servicio al público no disminuyen cuando se afilian a un sindicato. El derecho de sindicación es positivo para la profesión de bombero y para la gente a la que protegen.

Podemos dar muchos ejemplos a nivel mundial en los que solo gracias a la defensa del sindicato de bomberos se implantaron niveles de dotación de personal y sistemas que son seguros. La comunidad está mejor protegida cuando se actúa más rápido por haber suficientes bomberos bien formados y cualificados, armados con el equipo necesario para realizar cualquier tarea de rescate y protección.

Los servicios de bomberos son servicios de emergencia y deben ser capaces de reaccionar y adaptarse con eficacia y eficiencia. El actual sistema japonés de comités de extinción de incendios es un proceso que no proporciona un mecanismo para introducir cambios como la mejora de las condiciones de trabajo y los cometidos en situaciones de urgencia. En el momento álgido de la pandemia de COVID-19, los servicios de emergencia japoneses se vieron desbordados y aquel sistema fue incapaz de hacer frente con urgencia a los retos de un entorno que exigía respuestas en constante cambio.

En comparación, en Nueva Zelanda sindicatos y empleadores trabajaron de forma constructiva para introducir los cambios necesarios en los equipos de protección y los procedimientos de respuesta. Los cambios se aplicaron impecablemente y los bomberos los aceptaron de inmediato, sabiendo que se habían acordado velando ante todo por su salud y seguridad. El derecho de sindicación no interfiere negativamente en el control de los incidentes ni en las tareas sobre el terreno. La participación de los trabajadores sindicados en el desarrollo de los programas de formación y cualificación mejora las estructuras de mando.

Existen diferencias significativas entre la policía y los bomberos. Estos protegen, aquella hace cumplir la ley, y en esa importante diferencia se basa su cometido y autoridad.

Y me gustaría recordar a la sala que los neozelandeses también son muy propensos a fenómenos a gran escala, fenómenos meteorológicos extremos, terremotos y ciclones y, por tanto, los bomberos neozelandeses están respondiendo en un contexto muy similar al de los bomberos japoneses.

La negativa a conceder a los bomberos su derecho de sindicación supone negarles su derecho a participar activamente en asuntos que afectan directamente a su salud, seguridad y bienestar. Les niega el lugar que les corresponde en la mejora de la respuesta de emergencia que ofrecen a sus comunidades. Los bomberos japoneses llevan 76 años siendo excluidos de este derecho. Deben disfrutar ya de sus derechos fundamentales de acuerdo con el Convenio.

Imploramos al Comisión que adopte todas las medidas a su alcance para garantizar que el Gobierno japonés haga efectivo este derecho fundamental a organizarse en pro de la salud, la seguridad y el bienestar de los bomberos del Japón y de las comunidades a las que sirven.

Miembro empleador, Brasil - Los debates sobre la amplitud de la libertad sindical y el derecho de sindicación se encuentran entre los más importantes en lo que respecta a estos principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su importancia se ve reiterada por el número de casos sometidos a debate en la Comisión este año. Son nueve. Por no hablar de la existencia de un comité que está solo para tratar específicamente de estas cuestiones, el Comité de Libertad Sindical. La información presentada hoy en la Comisión reitera la importancia del tema. También reitera, en línea con lo que ya ha decidido el Comité de Libertad Sindical, que la libertad sindical, incuestionablemente fundamental, y el derecho de sindicación no son absolutos e ilimitados. En este sentido, veo que el propio Convenio en su artículo 9 deja claro que es razonable que en algunos casos, especialmente en lo que se refiere a las fuerzas armadas y a la policía, se definan límites en la legislación interna de los distintos países de acuerdo con la realidad de los mismos. Asimismo, el Convenio núm. 98, que aunque no es objeto del presente caso también trata del derecho de sindicación, establece en su artículo 5 que el alcance de la extensión de este derecho a las fuerzas armadas y a la policía será determinado por la legislación nacional. Vale la pena decir que el propio Comité de Libertad Sindical ya ha reconocido la regularidad de las limitaciones a la libertad sindical y al derecho de sindicación al examinar exactamente el caso del personal de prisiones en el Japón.

Por tanto, entiendo como razonable y proporcionado que existan limitaciones a la libertad sindical y al derecho de sindicación en casos excepcionales, como las fuerzas armadas y la policía, categorías en las que es posible que los países encuadren, de acuerdo con su realidad específica, a los profesionales del cuerpo de bomberos y a los de los establecimientos penitenciarios por la propia naturaleza de sus actividades. Por supuesto, debe buscarse y profundizarse el diálogo permanente entre las administraciones públicas de cada país y los profesionales que son esenciales para la seguridad de cada nación, como nos ha parecido que es el caso, por ser incuestionablemente necesario e importante. Y ello con independencia de las limitaciones a la libertad sindical. De esta forma, hago votos para que pueda continuar el mencionado diálogo ajustado a la realidad del país.

Miembro trabajador, República de Corea - Me gustaría tratar la cuestión de que en el Japón los bomberos no tengan el derecho de sindicación. Desde 1973, la Comisión de Expertos ha examinado su exclusión y ha considerado que no se ajusta al Convenio. En su Informe de este año, la Comisión de Expertos sigue instando al Gobierno del Japón a «reconocer plenamente el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los bomberos». La

Comisión espera que las consultas permanentes entre el Gobierno y los sindicatos permitan avanzar.

La afirmación del Gobierno japonés de que reconocer a los bomberos el derecho de sindicación repercutiría negativamente en sus funciones carece de todo fundamento. Por motivos similares, los bomberos de la República de Corea no han podido organizarse ni afiliarse a ningún sindicato. Las restricciones a tales derechos fueron ratificadas por decisión del Tribunal Constitucional dictada en diciembre de 2008. Sin embargo, como parte del proceso de ratificación del Convenio, en diciembre de 2020 la Asamblea Nacional coreana adoptó una enmienda legislativa para levantar estas restricciones como primer paso hacia el cumplimiento de las obligaciones de la República de Corea en virtud del Convenio.

Armonizar las legislaciones nacionales con el Convenio de la OIT ratificado es un compromiso y una obligación de los Estados Miembros.

A los bomberos de la República de Corea ya se les ha reconocido el derecho de sindicación. Esto no ha tenido ningún efecto adverso en sus funciones. Mis colegas han puesto ejemplos de experiencias similares en sus países.

Reiteramos el comentario de la Comisión de Expertos de que una cosa es el desempeño de las funciones y otra totalmente distinta el derecho a la libertad sindical de los bomberos, objeto de examen respecto del cumplimiento en el marco del Convenio.

Lamentamos profundamente que el Gobierno y la Asociación de Jefes de Bomberos del Japón se aferren desde hace décadas al mismo argumento para negar a los bomberos el disfrute de los derechos protegidos por el Convenio. Este argumento de que con la sindicación de los bomberos se pondría en grave riesgo los rescates y las operaciones de salvamento carece de justificación razonable si se mira a las experiencias de sus homólogos en los Estados Miembros, incluida la República de Corea, donde se ha respetado y aplicado su derecho de sindicación.

Los bomberos de todo el mundo tienen ante todo un profundo sentido del deber de proteger vidas y propiedades. Los argumentos especulativos del Gobierno japonés sobre las repercusiones negativas de la sindicación de los bomberos son una falta de respeto a la misión y la profesionalidad que defienden los bomberos. Dichos argumentos no son más que meras excusas por la falta de compromiso del Gobierno para cumplir su obligación en virtud del Convenio.

Miembro empleadora, República de Corea - Estoy hoy aquí para transmitir mi solidaridad con los esfuerzos del Gobierno japonés por respetar la libertad sindical en su país. Para empezar, me gustaría subrayar que, a diferencia de la República de Corea, el Japón es un país que sufre a menudo catástrofes naturales, como tsunamis y terremotos, debido a su singular geografía. En consecuencia, los empleadores coreanos reconocieron que el Gobierno del Japón ha adoptado leyes que se adaptan específicamente a las circunstancias nacionales del país.

Además, los empleadores coreanos toman nota de las medidas que el Gobierno del Japón ha adoptado para abordar los problemas de los bomberos y los funcionarios de prisiones, incluidos los funcionarios públicos y de la administración local. Las recientes acciones del Gobierno demuestran su compromiso de establecer un entorno que facilite la libre asociación de estos trabajadores.

Además, los empleadores coreanos consideran que es imperativo reconocer que la aplicación de estas iniciativas no es solo responsabilidad del Gobierno. Para que fructifiquen,

es imprescindible que los trabajadores y otras partes interesadas adopten medidas concretas. Las partes interesadas tripartitas japonesas deben colaborar para lograr un objetivo compartido que se rija por la confianza mutua, el respeto y la buena fe. Debe darse prioridad a un auténtico diálogo social que esté regido por los principios de la transparencia y la búsqueda del consenso. Mediante el diálogo, las partes interesadas pueden tener la garantía de que sus preocupaciones se investigan a fondo y que se aplican las medidas adecuadas.

En conclusión, los empleadores coreanos esperan que el Gobierno del Japón prosiga sus esfuerzos para salvaguardar e impulsar la libertad sindical y proporcione a su debido tiempo información a la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Estados Unidos de América - Mis observaciones se centrarán en la política de larga data del Gobierno del Japón de negar a los empleados de los establecimientos penitenciarios su derecho de sindicación en virtud del Convenio.

En los 70 últimos años el Gobierno japonés ha esgrimido diversas justificaciones para negarse a reconocer a los trabajadores penitenciarios su derecho de sindicación. Tras examinarlas, ninguna de ellas resiste el escrutinio, así que ya es hora de reconocer a estos trabajadores ese derecho fundamental.

Durante décadas, los mecanismos de control de la OIT han rechazado el intento del Japón de afirmar que todos los empleados penitenciarios son «funcionarios de policía» y, por tanto, están excluidos de la libertad sindical que garantiza el Convenio.

Es de lamentar en especial que el Japón haya negado deliberadamente la existencia de interlocutores sociales e ignorado las recomendaciones de la Comisión de Expertos, incluida la petición del Presidente de esta Comisión en 2018 de que «estudiara, en estrecha consulta con los interlocutores sociales, qué categorías de personal de prisiones pueden considerarse parte de la policía —y en consecuencia eximidas de la aplicación del Convenio— y cuáles no lo son».

La Comisión de Expertos también ha rechazado la alegación del Japón de que ese personal deba ser considerado parte de la policía o de las fuerzas armadas solo porque algunos funcionarios de prisiones estén autorizados a portar armas de fuego en el desempeño de sus funciones. El Gobierno del Japón también ha esgrimido el argumento de que reconocer a los empleados penitenciarios el derecho de sindicación sería demasiado peligroso y podría socavar la disciplina y el orden en las instituciones penitenciarias. Sin embargo, este argumento se esfuma fácilmente, pues muchos Estados Miembros de la OIT reconocen a sus funcionarios de prisiones y a otros empleados penitenciarios el derecho de sindicación sin que ello afecte evidentemente a la seguridad ni al orden públicos en las instituciones penitenciarias. Por ejemplo, en los Estados Unidos los funcionarios de prisiones gozan del derecho de constituir sindicatos, y ello ha mejorado, y no debilitado, la seguridad de nuestras instituciones penitenciarias. De hecho, los sindicatos que representan a los funcionarios y empleados de prisiones en los Estados Unidos han contribuido decisivamente a afrontar problemas de falta de personal y malas condiciones de trabajo tanto en centros tanto de mínima como de máxima seguridad.

Es sencillamente indignante que el Gobierno del Japón siga ignorando las claras recomendaciones de los mecanismos de control de la OIT para que reforme su insostenible negativa de plano a reconocer la libertad sindical a los trabajadores penitenciarios, los bomberos y otras categorías de funcionarios públicos. Debería reconocer inmediatamente el derecho de los empleados de instituciones penitenciarias a organizarse para tener voz en el lugar de trabajo, libres de cualquier restricción por parte de la dirección. Hacerlo debería

considerarse la única medida para la mejora de su entorno laboral, pasando de uno cerrado a otro justo, abierto y democrático.

Miembro trabajador, Italia - Tomo la palabra en nombre de las confederaciones sindicales italianas (Confederación General Italiana del Trabajo, Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores y Unión Italiana del Trabajo), y de la federación británica de sindicatos, el Congreso de Sindicatos Británicos, la Confederación Sindical Francesa y la Confederación Alemana de Sindicatos, que representan en conjunto a más de 22 millones de trabajadores.

La Comisión de Expertos tomó nota con profunda preocupación de las observaciones de la Confederación Japonesa de Sindicatos (JTUC-RENGO) en las que lamentaba que el Gobierno se resista desde hace mucho tiempo a la reforma del sistema autónomo de relaciones laborales y que no se inicien consultas con los interlocutores sociales, en particular que no haya voluntad de reconsiderar el mecanismo de la NPA.

Debido a ello, más de 3 millones de funcionarios públicos japoneses no gozan del derecho a negociar ni a celebrar convenios colectivos a nivel local o nacional, sino solo de un proceso de consulta defectuoso y unilateral, sin posibilidad alguna de intervención de instancias de trabajadores. Sus salarios y condiciones de trabajo se fijan por ley y/o reglamento, partiendo de las recomendaciones emitidas por la NPA.

Los efectos de la COVID-19 impusieron una contracción económica en el sector privado; la respuesta de la NPA en 2021 fue recomendar la reducción de los salarios de los funcionarios públicos nacionales. Debido a las circunstancias políticas, incluido el calendario electoral, no hubo tiempo suficiente para adoptar ese año las medidas legales para aplicar el cambio salarial. Como resultado, la revisión de 2021 de los salarios de los funcionarios públicos nacionales se aplicó al año siguiente, en junio de 2022, generando ansiedad, dudas e incompreensión entre el personal que en su trabajo diario había estado afrontando las restricciones de la COVID-19.

Con sus graves repercusiones socioeconómicas, la pandemia ha mostrado una vez que el mecanismo de la NPA como medida compensatoria ni funciona ni es adecuado en tiempos de crisis social para garantizar la autonomía del sistema de relaciones laborales y la mejora de las condiciones de trabajo y los salarios en el sector público.

En Italia, el Decreto Legislativo núm. 165/2001 define las normas generales sobre representatividad y organización del trabajo en las administraciones públicas y permite el proceso de negociación a todos los niveles para establecer las condiciones salariales y de trabajo. A diferencia del Japón, más de 3 millones de funcionarios públicos italianos están sujetos a las reglas establecidas en los convenios colectivos nacionales, firmados por los sindicatos más representativos y la Agencia para la Representación Negociadora de las Administraciones Públicas.

En el Reino Unido existen multitud de organismos distintos de revisión salarial para el sector público, por ejemplo, diversas comisiones sobre las retribuciones en hospitales, prisiones, escuelas y la función pública. A pesar de su designación oficial, estos organismos no son independientes, pues el Gobierno establece límites presupuestarios a sus recomendaciones y no está obligado a aceptar estas. Pero tampoco los sindicatos de los trabajadores tienen que aceptar las decisiones del Gobierno, lo que a veces da lugar a nuevas negociaciones. La negociación sindical, por ejemplo la que llevó a los laudos sobre salarios del sector público en 2023, puede mejorar significativamente los límites presupuestarios fijados por el Gobierno y hacer que este acepte el aumento salarial recomendado.

Presidente, a la luz de los defectos y limitaciones críticos de la ANP expuestos hasta la fecha, que han mostrado que este mecanismo es un obstáculo para hacer valer de verdad los derechos en virtud del Convenio, los trabajadores italianos, británicos, franceses y alemanes exigen lo siguiente.

Tal y como se ha solicitado en los informes de la Comisión de Expertos de los últimos años y en las conclusiones de esta Comisión en 2018, instamos al Gobierno japonés a que inicie un proceso de consulta con los interlocutores sociales para revisar el sistema de la NPA y a que introduzca un nuevo sistema que asegure una mediación y un arbitraje neutrales y rápidos y garantice además que los empleados de la administración pública disfruten plenamente de sus derechos laborales básicos.

Observadora, Internacional de la Educación (IE) - Centraré mi declaración en los derechos de los trabajadores de la educación. En todas partes y también en el Japón, los docentes del sector público piden a las autoridades que se comprometan a promover y hacer realidad sus derechos en el trabajo a través de una relación institucionalizada y autónoma entre empleador y trabajadores. Aunque se reconoce su derecho a la negociación colectiva, el sindicato de docentes del sector público no puede concluir convenios colectivos.

A través del convenio colectivo debería abordarse la cuestión de las horas extraordinarias y el agotamiento. Las horas extraordinarias son un grave problema para los docentes del Japón. Por término medio, acumulan 81 horas extra al mes en los institutos y 59 horas en los centros de primaria. La Ley de 1971 sobre medidas especiales relativas a los salarios y otras condiciones del personal docente de las escuelas públicas no permite las compensaciones por horas extras, salvo para determinados trabajos, como la formación extraescolar, los eventos escolares, las reuniones de personal y las emergencias por catástrofes. Sin embargo, la Ley contemplaba un ajuste en la enseñanza del 4 por ciento por horas extraordinarias, limitadas a ocho al mes. Y recuerdo que, por término medio, los profesores del Japón trabajan 81 horas extraordinarias al mes.

En 2022, la carga excesiva empujó a más de 12 000 profesores de institutos y más de 6 500 maestros de primaria a tomar bajas de un mes por enfermedades de orden mental. La excesiva carga de trabajo y la presión mental empujan a los trabajadores a dejar la carrera docente. La escasez de personal es fuerte. Una encuesta del Ministerio de Educación en 2021 puso de relieve que había 2 065 puestos vacantes en la enseñanza. La escasez aumenta cada año, y decenas de miles de niños se quedan sin maestro.

La escasez de docentes es una de las razones por las que las Naciones Unidas convocaron una Cumbre sobre la Profesión Docente. De esta Cumbre surgieron 59 recomendaciones claras que tratan, entre otras cosas, del diálogo social y el bienestar de los docentes. La recomendación 15 pide a los Gobiernos que garanticen que los docentes y sus organizaciones puedan participar en el diálogo social, incluida la negociación colectiva, y en el diálogo político acerca de todas las cuestiones que afectan a la profesión. Esta recomendación de las Naciones Unidas, respaldada por la OIT y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), es otro instrumento internacional que apoya la reivindicación de que se mejoren las condiciones de trabajo en el sector educativo mediante convenios colectivos.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Quisiera centrar mi intervención en el establecimiento de un sistema autónomo de relaciones laborales para los empleados nacionales de la administración pública en el Japón.

En junio de 2008 el Japón promulgó la Ley Básica de Reforma del Sistema Nacional de la Administración Pública, que incluía una medida significativa: una cláusula que establecía que «el Gobierno tomará medidas para implantar un sistema autónomo de relaciones laborales» en el sector público. Se trataba de una clara exigencia de la Dieta, el órgano legislativo del Japón, para que el Gobierno no se limitara a «considerar», sino que materializara estas medidas.

En 2011 el Gobierno presentó a la Dieta un proyecto de ley conexo, pero lamentablemente se desechó sin deliberación. Desde entonces, la respuesta del Gobierno ha sido la reiteración de una frase hecha, el mantra de que «hay una amplia gama de cuestiones que consideraremos cuidadosamente».

Cuando en 2018 se debatió en esta Comisión el caso del Japón en relación con el Convenio, en sus conclusiones se señalaba la falta de avances significativos en la adopción de las medidas necesarias con respecto al sistema autónomo de relaciones laborales y, más concretamente, se pedía al Gobierno que examinara detenidamente esta medida en consulta con los interlocutores sociales. Sin embargo, han pasado seis años y, como señaló la Comisión de Expertos, no se ha realizado ningún examen concreto.

La inacción del Gobierno es no solo un desprecio a la voluntad de la Dieta, que representa a los ciudadanos del Japón, sino también una dejación de sus obligaciones en virtud del Convenio, que el Japón ratificó voluntariamente en 1965.

Esta actitud refleja un intento de eludir su responsabilidad esperando que los trabajadores afectados se olviden de la cuestión. El Gobierno ha afirmado que hace falta examinar detenidamente los «beneficios y costes» de reconocer a los trabajadores de la administración pública el derecho a participar en convenios. Sin embargo, los derechos de los trabajadores no deben juzgarse en términos puramente monetarios. En el proyecto de ley presentado en 2011 se afirmaba que un sistema autónomo de relaciones laborales es «un sistema ágil y flexible que reconoce a los empleados administrativos nuevos derechos para participar en convenios, suprime los sistemas de recomendación de terceros, como la Autoridad Nacional de Personal, y permite a trabajadores y empleadores determinar de forma autónoma las condiciones de trabajo». Este sistema puede establecerse de forma sencilla y clara. La constante demora del Gobierno resulta intolerable dadas sus obligaciones en los planos nacional e internacional.

Este caso es uno de los más antiguos, si no el que más, de esta Comisión. El Japón lleva cinco décadas incumpliendo sus obligaciones en virtud del Convenio, piedra angular de los derechos laborales internacionales. Esta prolongada inacción es profundamente preocupante e inaceptable para una nación que se enorgullece de sus valores democráticos y de ser un Estado de derecho.

Instamos al Japón a que rectifique inmediatamente esta escandalosa negligencia y ajuste sus prácticas a sus compromisos internacionales, reafirmando su dedicación a los principios de justicia e igualdad para todos los trabajadores.

Presidente - Al no ver más peticiones de uso de la palabra, tengo el honor de concedérselo al representante gubernamental del Japón.

Interpretación del japonés: **Representante gubernamental** - Me gustaría volver a explicar nuestra posición básica tras la declaración de los demás representantes.

En primer lugar, quisiera reiterar la particularidad del personal de extinción de incendios en el Japón. Este personal no tiene derecho de sindicación porque los servicios que prestan

han de considerarse «asimilados a la policía», y a efectos del artículo 9 del Convenio se consideran incluidos en la «policía», tal como se estipula en el artículo. En otras palabras, el servicio de extinción de incendios en el Japón tiene una historia en la que ha formado parte de la policía, y una vez que ocurre un desastre en el Japón, que es una de naciones más frecuentemente afectadas por desastres, el personal de ese servicio es llamado a responder a ellos en estrechísima colaboración con la policía y las fuerzas de autodefensa.

Nuestro país ha sufrido varias catástrofes a gran escala, como el gran terremoto que sacudió el este del Japón en 2011, el de Kumamoto de 2016, las torrenciales lluvias del norte de Kyushu de julio de 2017 y las del oeste del Japón de 2018, y el terremoto de la Península de Noto en este mismo año 2024, por lo que respetamos plenamente dicha dedicación del personal de extinción de incendios al que se asigna en cada ocasión la tarea extremadamente cualificada y peligrosa de dar respuesta en primera línea bajo un mando unificado. El estar en situación en la que son de prever terremotos y tsunamis de consecuencias devastadoras en una amplia zona, incluido Tokio, como el megaterremoto de la Fosa de Nankai y el terremoto en el interior de Tokio, con bastante alta probabilidad de que ocurran en un futuro próximo, debería admitirse que, como ahora, se les exija trabajar en estrechísima relación con la policía y las fuerzas de autodefensa.

Además, quisiera aludir de nuevo a la eficacia del sistema de FDPC, que es la alternativa del derecho de sindicación. A través de este sistema, se decidió que alrededor del 40 por ciento de las opiniones sobre las que hubo deliberación eran «aptas para ser aplicadas» por los comités y alrededor del 50 por ciento o más de ellas ya se ha llevado a la práctica. Esas opiniones versan sobre necesidades urgentes del personal de extinción de incendios, como solicitudes de medidas contra el acoso y el establecimiento de la prestación por trabajo para la prevención de epidemias, que se paga a los miembros del equipo de ambulancias y otros que participan en trabajos para hacer frente al COVID-19, y la dotación de equipamiento para prevenir que contraigan infecciones nocivas de COVID-19. El sistema de FDPC se introdujo como solución susceptible de consenso nacional basado en el acuerdo entre el Gobierno del Japón y los trabajadores. Seguiremos tratando de entender adecuadamente lo relativo al funcionamiento del comité de cada parque general de bomberos y para mejorarlo colaboraremos con las organizaciones relacionadas, incluidos nuestros interlocutores sociales de JICHIRO-RENGO. Con el fin de profundizar en el entendimiento mutuo respecto de la lucha contra incendios, incluido el sistema de FDPC, seguimos manteniendo periódicamente el diálogo social con los interlocutores sociales y esforzándonos por mantener la comunicación.

El Gobierno quisiera reiterar la peculiaridad de los funcionarios de prisiones. El Gobierno reitera que a estos funcionarios, pertenecientes a la administración nacional, no se les reconoce el derecho de sindicación, como tampoco a los funcionarios de policía. Esto se debe a que, a efectos del Convenio, se considera que los funcionarios de prisiones han de incluirse en «la policía», tal y como se estipula en el artículo 9 del Convenio. La razón de ello es que dichos funcionarios tienen el deber de encarcelar a condenados a penas de prisión en instituciones penitenciarias, y que también son responsables de controlar el trabajo de la policía judicial en las instituciones penitenciarias, como la investigación de delitos y las detenciones de reclusos; e igualmente están autorizados por ley a portar y utilizar armas, al igual que los funcionarios de policía.

Con el fin de promover y defender los intereses del personal de las instituciones penitenciarias, el Gobierno seguirá aplicando las diversas iniciativas expuestas al principio.

En este punto, como mencioné al principio, deberíamos abstenernos de discutir sobre el derecho de huelga. En todo caso, las medidas que compensan por las restricciones a los

derechos laborales básicos de los empleados públicos nacionales funcionan adecuadamente. El sistema autónomo de relaciones laborales es objeto de diversas preocupaciones y opiniones y plantea un amplio abanico de cuestiones que aún han de ser entendidas por la opinión pública. Por ello, el Gobierno debe seguir examinando detenidamente estas cuestiones. El Gobierno seguirá esforzándose por llegar a un entendimiento mutuo y mantener el diálogo social con los interlocutores sociales, incluidas las organizaciones de trabajadores, para tratar diversos temas, como el del sistema autónomo de relaciones laborales.

Miembros empleadores - Una vez más, los miembros empleadores desean dar las gracias a los oradores que tomaron la palabra para sumarse a nuestra discusión de este caso. También queremos dar las gracias al Gobierno del Japón por su participación en la misma y por facilitarnos información para que la tengamos en cuenta en nuestra evaluación del caso. Les agradecemos las explicaciones que han dado, especialmente sobre el contexto nacional, que nos harán reflexionar en nuestra evaluación. Así pues, en este contexto, los miembros empleadores desean pedir al Gobierno que siga dialogando con los interlocutores sociales a nivel nacional sobre las cuestiones identificadas y que informe sobre sus progresos antes del 1.º de septiembre de 2024 para que la Comisión de Expertos pueda examinar las novedades en 2025.

Miembros trabajadores - Damos las gracias por su declaración al Gobierno del Japón, y también a todos los que han intervenido.

Dado que el Grupo de los Empleadores ha reiterado su posición sobre el derecho de huelga, el Grupo de los Trabajadores se siente obligado a reiterar la suya, a la que se hizo referencia durante la sesión de apertura de nuestra Comisión. Ha habido diferencias de opinión sobre el derecho de huelga. No obstante, en 2015, hace diez años, encontramos un *modus operandi* y ni ese derecho ni el funcionamiento de nuestra Comisión al respecto debieran verse afectados por que el Consejo de Administración de la OIT haya remitido esta cuestión a la Corte Internacional de Justicia. Asimismo, las referencias hechas a la declaración de 2015 del Grupo Gubernamental en este debate son unilaterales y no reflejan la lectura completa de esa declaración. Además, aquí no estamos debatiendo sobre el derecho de huelga, sino sobre el de sindicación de los bomberos y otros empleados de los servicios públicos.

Volviendo a este caso, se dice que los primeros servicios de emergencia organizados del mundo empezaron en Viena en 1881. Seguro que también había otros servicios de emergencia funcionando en otras partes del mundo y que el cronista los desconocía. Sea como fuere, desde entonces esos servicios se han institucionalizado en todo el mundo. Aunque hay diferencias de unos a otros o entre todos ellos, se supone que en muchos países y ciudades las organizaciones de bomberos son responsables de los servicios de emergencia. Por lo tanto, nos preocupa que las opiniones expresadas aquí por el Gobierno del Japón alberguen el error conceptual fundamental de que por ser un trabajador de emergencias uno queda excluido del derecho de sindicación o que tan pronto como lo ejerce se tira por la borda toda ética y disciplina de la profesión.

Como dijimos en el discurso inaugural, no es así. El derecho de sindicación es sacrosanto, pero no absoluto. Su ejercicio puede estar sujeto a limitaciones, como dijo un empleador, pero no a la exclusión automática del derecho. El Convenio es claro, y cito textualmente su artículo 2: «Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas»; cito

también su artículo 9, 1): «La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio».

En su informe en 1973, la Comisión de Expertos declaró que «no considera que las funciones del personal de defensa contra incendios sean de tal naturaleza que justifiquen la exclusión de esta categoría de trabajadores en virtud del artículo 9 del Convenio relativo a los militares y a la policía. Por consiguiente, la Comisión espera que el Gobierno adopte las medidas apropiadas para que se reconozca el derecho de sindicación también a esta categoría de trabajadores». Por tanto, los trabajadores tienen aquí una base sólida. El Gobierno debe justificar por qué no les reconoce el derecho de sindicación o les debe permitir su ejercicio sin más demora.

Para concluir, debemos destacar que en junio de 2019, en el marco del centenario de la OIT, la Cámara de Representantes y la Cámara de Consejeros de la Dieta Nacional del Japón aprobaron y adoptaron por unanimidad la resolución relativa a las nuevas contribuciones del Japón a la Organización Internacional del Trabajo en la conmemoración del centenario de su fundación. Este fue un momento importante en la relación entre el Japón y la OIT.

En esa resolución se recordaba que «el Japón, como miembro fundador de la OIT y miembro titular en el Consejo de Administración de la OIT desde 1954 al ser uno de los Estados de mayor importancia industrial, ha desempeñado un papel de liderazgo en la promoción de las actividades de la OIT, no solo en el Japón sino también en otras partes del mundo» y que «la comunidad internacional espera vivamente que continúe nuestra contribución». La resolución afirma además que «por la presente reafirmamos las funciones de liderazgo que el Japón debe desempeñar en el seno de la OIT, y expresamos nuestro compromiso de aportar nuestras máximas contribuciones en pro del logro de los principios y objetivos de la OIT en cooperación con los Estados miembros de todo el mundo, hacia el desarrollo de la OIT en los próximos 100 años».

En la resolución se señalaba que el Japón debe «realizar esfuerzos adicionales para la ratificación de los convenios fundamentales que quedan por ratificar» y específicamente «... realizar esfuerzos adicionales con la comunidad internacional para garantizar la aplicación sincera de los Convenios ratificados».

Nos congratulamos del compromiso del Japón de procurar la aplicación sincera de los Convenios ratificados. Sin duda, este compromiso debe incluir el Convenio núm. 87 y el derecho de sindicación.

Por el momento, pedimos al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, adopte lo antes posible una hoja de ruta y un plan de acción sujetos a un calendario y presente la hoja de ruta y el plan de acción a la Comisión de Expertos para finales de septiembre de 2024. La hoja de ruta y el plan de acción deben indicar el camino para resolver este asunto antes de 2026.

No entendemos por qué el Gobierno, como parte de sus consultas nacionales sobre este asunto, no ha recabado de la OIT información y asesoramiento. Instamos al Gobierno del Japón a que lo haga sin demora y así evitar una décima discusión de este caso porque, por corregir a uno de los empleadores, la octava tuvo lugar en 2018 y este año ya vamos por la novena discusión, la cual él esperaba que nunca fuera a ocurrir.

Dada la naturaleza fundamental y habilitadora del derecho de sindicación en virtud del Convenio y la persistente negativa, sin justificación razonable, a asegurar que los bomberos y otros funcionarios públicos que no desempeñan funciones policiales o militares básicas puedan disfrutar plenamente de las protecciones garantizadas por el Convenio, este caso merece un párrafo especial. Si no damos ese paso serio, se vaciará de todo significado el derecho de sindicación.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota de la antigüedad del caso y de las discusiones previas que tuvieron lugar en el seno de la Comisión, la más reciente en 2018.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pidió al Gobierno, que considerara, de conformidad con el Convenio y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores:

- introducir nuevas mejoras en la situación y las condiciones laborales de los servicios de extinción de incendios;
- qué categorías de funcionarios de prisiones se consideran parte de la policía y, por lo tanto, están exentas del derecho de sindicación, y qué categorías no se consideran parte de la policía y tienen derecho de sindicación;
- con respecto a los empleados de los servicios públicos:
 - velara por que los procedimientos de la Autoridad Nacional del Personal (NPA) garanticen procedimientos de conciliación y arbitraje eficaces, imparciales y rápidos;
 - siguiera examinando detenidamente el sistema autónomo de relaciones laborales y buscara soluciones a las diversas trabas que lo dificultan, de conformidad con el Convenio, y
- revisara la Ley de la Función Pública Local y cualquier otra legislación conexas para garantizar que los trabajadores del sector público local gocen de los derechos y garantías establecidos en el Convenio.

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara una memoria a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2024, sobre los progresos realizados en las cuestiones mencionadas anteriormente.

Interpretación del japonés: Representante gubernamental - En nombre del Gobierno del Japón, quisiera expresar nuestras opiniones en respuesta a las conclusiones.

En cuanto al derecho de sindicación del personal de extinción de incendios, el Gobierno incluiría el funcionamiento del sistema de FDPC como alternativa al reconocimiento del derecho de sindicación y trabajaría con las organizaciones conexas, incluidos los interlocutores sociales, para mejorar su funcionamiento.

En cuanto al derecho de sindicación del personal de las instituciones penitenciarias, el Gobierno se esforzará por impulsar y defender sus intereses mediante la aplicación y ampliación de diversas iniciativas, como la organización de reuniones de intercambio de opiniones entre los ejecutivos de cada sede regional del sistema penitenciario y los miembros de la plantilla general.

En cuanto al sistema autónomo de relaciones laborales, se plantean diversas preocupaciones y opiniones y una amplia gama de cuestiones que aún han de ser entendidas por la opinión pública. Por ello, el Gobierno debe seguir examinando detenidamente la cuestión. El Gobierno sigue esforzándose por llegar a un entendimiento mutuo con los interlocutores sociales, incluidas las organizaciones de trabajadores.

Kazajstán (ratificación: 2001)

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

De conformidad con la legislación de la República de Kazajstán «sobre la ratificación del Convenio núm. 81 sobre la inspección del trabajo en la industria y el comercio» y «sobre la ratificación del Convenio núm. 129 sobre la inspección del trabajo en la agricultura» ratificados en mayo de 2001, la inspección de trabajo debe estar bajo la supervisión y el control del Gobierno central. Desde 1993, está funcionando en Kazajstán una inspección estatal del trabajo, de conformidad con las disposiciones de estos Convenios. Con arreglo al artículo 191 del Código del Trabajo de la República de Kazajstán, los inspectores estatales del trabajo se encargan de velar por la aplicación de la legislación del trabajo. Esta aplicación adopta la forma de inspección y control preventivo, con visitas a las entidades objeto de control, tal como establece el Código sobre la Iniciativa Empresarial de la República de Kazajstán. Las inspecciones se llevan a cabo mediante visitas *in situ* a la entidad inspeccionada de acuerdo con la lista de control aprobada, que contiene 38 puntos y cubre plenamente los requisitos de la legislación laboral.

En 2023, los inspectores del trabajo realizaron 6 927 inspecciones *in situ* en relación con el cumplimiento de la legislación laboral. Cabe señalar que 173 inspecciones se llevaron a cabo por orden de programación y 6 754 se realizaron sobre la base de solicitudes recibidas. Como resultado de esas inspecciones, se detectaron 10 370 infracciones de la legislación laboral, se dictaron 4 369 órdenes de eliminación de las infracciones detectadas y se impusieron 2 401 multas administrativas por un importe total de 401 millones de tenges. Además, desde 2023, las entidades objeto de control no han cumplido a tiempo 82 órdenes de los inspectores del trabajo, 63 de ellas en 2023 y 19 en 2024. De conformidad con el artículo 462.3 del Código de Infracciones Administrativas de la República de Kazajstán, en 2023, las autoridades judiciales impusieron 31 multas a entidades objeto de control por incumplimiento de las instrucciones sobre los protocolos de las inspecciones de trabajo y los tribunales han examinado 11 cuestiones (10 cuestiones en 2024 y 1 cuestión en 2023).

En el ejercicio de las funciones encomendadas a los inspectores estatales del trabajo para el cumplimiento de la legislación laboral, se produjeron actos de obstrucción por parte de las entidades inspeccionadas durante el desarrollo de las inspecciones en forma de no aportación de la documentación solicitada por los inspectores. Al mismo tiempo, en cada caso, se adoptaron las medidas de respuesta previstas por la legislación, consistentes en hacer que la entidad objeto de control sea responsable administrativamente. Así, en 2023, se detectaron 56 casos de obstrucción de la labor de los inspectores estatales del trabajo cuando realizaban controles estatales. En esos casos se impusieron multas administrativas por un importe total de 12,8 millones de tenges. En los primeros cuatro meses de 2024, se detectaron 17 casos similares, como resultado de los cuales se impusieron a los empleadores multas administrativas por un importe de 4 millones de tenges. Al mismo tiempo, desde principios de 2023, no se ha producido ningún caso de imputación de responsabilidad disciplinaria a los inspectores estatales del trabajo en virtud del artículo 50, 12) de la Ley sobre la Función Pública de la República de Kazajstán. Mientras tanto, la moratoria sobre las inspecciones de microempresas y pequeñas empresas finalizó el 1.º de enero de 2024. Desde entonces, los inspectores estatales del trabajo han realizado 2 366 inspecciones en todo el país, que han

permitido detectar 3 144 infracciones. Estas inspecciones dieron lugar a que se dictaran 1 409 órdenes contra los empleadores y se les impusieron 1 780 multas administrativas por un total de 178 millones de tenges. A partir del 1.º de abril de 2024, hay 276 unidades de inspectores estatales del trabajo en las plantillas de los organismos locales de inspección del trabajo.

Cabe señalar que, en 2018, los especialistas de la OIT llevaron a cabo una auditoría de las actividades de la Inspección del Trabajo de la República de Kazajstán, que dio lugar a recomendaciones para fortalecer el papel de la Inspección del Trabajo subordinándola al órgano ejecutivo central. A este respecto, se ha elaborado un proyecto de ley relativo a enmiendas y adiciones a determinados textos legislativos de la República de Kazajstán con miras a la mejora de las condiciones de seguridad en el trabajo y la protección de los derechos laborales de los trabajadores, en cuyo marco se contemplan las siguientes cuestiones:

- transferir la inspección estatal de los órganos ejecutivos locales al Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población (MLSP), y
- habilitar a los inspectores estatales del trabajo para realizar inspecciones sin previo aviso en el ámbito de la seguridad y la protección laboral en instalaciones de producción peligrosas.

El Presidente de la República de Kazajstán ha aprobado la propuesta de transferir la inspección estatal del trabajo de los órganos ejecutivos locales al Ministerio. El MLSP está llevando a cabo trabajos preparatorios para establecer un Comité independiente de la inspección estatal del trabajo con subdivisiones territoriales en las regiones. Se ha elaborado y se está aplicando un plan de acción detallado para el establecimiento de un comité estatal de inspección del trabajo en el Ministerio.

En cumplimiento del artículo 20 del Convenio núm. 81 y del artículo 26 del Convenio núm. 129, el MLSP está elaborando un informe anual exhaustivo sobre la labor de las inspecciones del trabajo en 2023. Este informe se presentará a la OIT como requisito obligatorio. Además, el Ministerio realiza periódicamente el Examen nacional sobre seguridad y salud en el trabajo en la República de Kazajstán en el marco de la cooperación con la Oficina Subregional de la OIT para Europa Oriental y Asia Central, con arreglo a las «Directrices metodológicas para la elaboración del Examen nacional sobre seguridad y salud en el trabajo». En 2023, se publicó el último examen nacional, que abarca los años 2020-2022, con información estadística. Además de estos esfuerzos continuos, el Ministerio publica sistemáticamente en los medios de comunicación información sobre la labor de las inspecciones del trabajo en materia de control del cumplimiento de la legislación laboral.

Discusión por la Comisión

Presidente - Ruego al representante del Gobierno de Kazajstán, Viceministro de Trabajo y Protección Social de la Población, a que haga uso de la palabra.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental** - Permítanme expresar mi gratitud por disponer de esta oportunidad de tomar hoy la palabra en nombre de la República de Kazajstán en esta reunión de la Comisión. Nuestro Gobierno atribuye una gran importancia a las cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas del trabajo y por supuesto estamos agradecidos a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por el apoyo y la colaboración que continuamente nos ha mostrado. Reconocemos la importancia de la ratificación del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y tomamos nota de los comentarios

expresados por la Comisión de Expertos en relación con la actual situación en Kazajistán y con la actuación de la inspección estatal del trabajo.

Quisiera detenerme en primer lugar en los temas que son objeto del presente examen. En primer lugar, con respecto a la moratoria a las actividades de la inspección estatal del trabajo, debo indicar por el momento que la moratoria que fue introducida por orden presidencial de 1.º de enero de 2020 tenía como objetivo mejorar las condiciones de desarrollo de las pequeñas empresas y solo a estas afectaba. Esta moratoria se prorrogó hasta finales de 2022. Debo puntualizar aquí que el sistema estatal de control reviste tres formas. Una de ellas son los controles generales, otra los controles preventivos con visitas, y esta moratoria solo afectó a esta segunda forma de inspección (los denominados controles preventivos con visitas). En consecuencia, se impusieron limitaciones a ese tipo de control preventivo en el ámbito de las microempresas y las pequeñas empresas. Según las estadísticas de 2023, se realizaron más de 6 000 controles y, de ellos, un poco más de 100 a este tipo de empresas. En consecuencia, el número de visitas a pequeñas empresas fue claramente limitado. Todas las demás inspecciones a solicitud de los sindicatos y de los propios trabajadores tienen por objeto proteger la salud y la vida de los trabajadores, y no se puso límites a esa forma de inspección para hacer valer los derechos laborales de nuestros trabajadores kazajos. Durante el periodo abarcado por la moratoria se realizaron 22 000 inspecciones y se detectaron unas 12 000 infracciones. Se emitieron 13 000 advertencias, habiéndose impuesto multas administrativas por un importe total de 1,2 millones de tenges, lo que muestra el funcionamiento y el pleno cumplimiento de las funciones del cuerpo de inspectores. En la actualidad ya no hay limitaciones para estos dos tipos de inspecciones. Con fecha 1.º de enero de 2024 se levantó por completo la moratoria. Esta es la primera cuestión que quisiera dejar clara.

En segundo lugar, por lo que se refiere al trasfondo reglamentario de las inspecciones directas, en la actualidad contamos con dos sistemas de control. El primero, por supuesto, consiste en una auditoría interna, y el segundo es aquel que se conoce como iniciativas de los sindicatos para controles públicos. Se han realizado más de 18 000 controles de este tipo y están en ejecución más de 24 000 inspecciones técnicas. Me referiré ahora a la inspección estatal del trabajo. Como tal, desempeña funciones estatales y lleva a cabo un importante número de inspecciones. Se trata de un proceso en curso. También estamos trabajando para mejorar el funcionamiento de nuestra inspección del trabajo con la introducción de un sistema automatizado para la detección de lugares de trabajo que levanten dudas y sospechas de que podrían darse infracciones y mediante un sistema informático que nos permita decidir dónde realizar inspecciones con los datos de que disponemos. Esto nos permite reaccionar y adoptar las necesarias medidas correctivas. Tomamos nota de todos los comentarios sobre la necesidad de ampliar el mandato a los inspectores del trabajo para que por propia iniciativa realicen inspecciones no programadas. Me referiré de nuevo a esto cuando trate de nuestro marco reglamentario. Por lo que se refiere a las investigaciones de accidentes, no hay para ellas ninguna limitación en absoluto y en casos concretos se realizan las que corresponden. En cuanto al número de inspecciones preventivas, se determina en función del grado de riesgo de los lugares de trabajo, con medidas para examinarlo y para velar por que las inspecciones se realicen con mayor frecuencia en el momento y lugar oportunos. También tenemos previsto mejorar el sistema de evaluación de riesgos para que los inspectores del trabajo puedan detectar y prevenir los riesgos en el lugar de trabajo y reaccionar con rapidez. Ello comprendería llevar los casos ante los órganos judiciales y las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley. En cuanto a la supervisión directa, por nuestra parte se está reforzando por todos los medios posibles la inspección estatal del trabajo. En 2023 se llevaron 1 505 casos ante las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y, como resultado, se iniciaron 150 causas penales. En relación con los empleadores que no aplicaban las normas obrando de

mala fe, se realizaron más de 2 300 controles. Además, se descubrieron numerosas infracciones, se emitieron unas 1 400 advertencias y se impusieron multas importantes, además de denunciarse ante las autoridades cierto número de casos. Además, con el sistema de supervisión se están tomando medidas para adoptar el enfoque del programa Visión Cero en la prevención de accidentes, habiendo ya 580 empresas que participan en él. Se han creado más de 18 000 comités de empresa. Hemos introducido cambios en el Código del Trabajo con el fin de garantizar la coordinación general del trabajo para aplicar y hacer cumplir las normas en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo, hemos puesto en marcha la supervisión vertical en las obras de construcción. Son 3 214 las empresas que se han comprometido a aplicar normas especiales de seguridad y salud en el trabajo al tiempo que han adoptado sistemas de evaluación de riesgos.

Los empleadores también tienen acceso a un sistema de asesoría laboral en línea para que todos los empleadores puedan comprobar si cumplen la legislación laboral, y más de 13 000 empleadores ya acceden al sistema y lo utilizan. En cuanto al análisis exhaustivo de la labor de la inspección del trabajo y la rendición de cuentas en virtud de los Convenios núms. 81 y 129, publicamos un informe anual que se debate en la comisión tripartita dependiente del Primer Ministro, difundándose información tanto en los medios como a los órganos mundiales de inspección del trabajo. En cuanto a la legislación, puedo decirles que actualmente en el Parlamento se debate la legislación pertinente con participación de los interlocutores sociales. Además, se prevén una serie de cambios. El principal de ellos es la transferencia de las competencias sobre la inspección del trabajo, que pasarán de las autoridades locales a una estructura de control directa y vertical derivada del MLSPP, y en los próximos meses habrá un único organismo, un sistema de inspección del trabajo con secciones locales que cubrirán todo el territorio y contarán con los medios materiales y tecnológicos que hagan realidad este cambio. Esperamos que este proyecto de ley ya haya sido adoptado para nuestra inspección del trabajo por la Cámara Baja del Parlamento, y también que sea aprobado por la Cámara Alta y convertido en ley por el Jefe del Estado. Además, como parte del trabajo para mejorar nuestra legislación, nos estamos esforzando para determinar la rendición de cuentas y la responsabilidad de las partes en caso de accidentes, con instrucciones claras en cuanto a organización médica, inspección del trabajo, identificación de accidentes en el lugar de trabajo y apoyo a las posibles víctimas de accidentes, y también probablemente la determinación de competencias en el ámbito de la salud sanitario, así como publicación de directrices para evaluar el grado de las lesiones en el trabajo. Toda esta normativa está siendo examinada por la Cámara Baja del Parlamento en estos momentos. Además, todas esas cuestiones están sujetas a examen permanente con nuestros interlocutores sociales, y aprovecho para expresar nuestra inmensa gratitud a la OIT por su apoyo. Puedo confirmarles el hecho de que hoy hemos suscrito con la OIT una hoja de ruta para apoyar un auténtico trabajo decente en la República de Kazajstán. La han firmado todos nuestros interlocutores sociales, algunos de los cuales están hoy aquí. Comprende cinco ámbitos clave de trabajo, para realizar una labor conjunta, y uno de ellos es el de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, que se han de lograr corrigiendo las deficiencias de la inspección del trabajo. Todo esto ha de ponerse en marcha en los próximos años y esperamos ser capaces de lograr resultados notables. Como parte de ello, naturalmente reevaluaremos una vez más nuestra legislación y práctica actuales, asegurándonos de que se ajusten a las disposiciones de los Convenios núms. 81 y 129. Confiamos en recibir apoyo técnico permanente de la OIT para mejorar y armonizar nuestra legislación nacional en materia de inspección del trabajo con los Convenios. Quisiera volver a asegurar a la Comisión que el Gobierno de Kazajstán tomará todas las medidas necesarias para resolver los problemas detectados y garantizar que nuestra legislación se ajuste a las normas de la OIT. Trabajaremos

en estrecha colaboración con la OIT y con todas las demás partes interesadas para mejorar las condiciones de trabajo y proteger los derechos de los trabajadores.

Miembros trabajadores - La atención de nuestra Comisión ha solido centrarse en examinar el cumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) por parte del Gobierno de Kazajstán. La situación relativa al respeto de las libertades sindicales en Kazajstán siempre nos ha preocupado a todos. Sin embargo, hay en marcha numerosas iniciativas para resolver los problemas de cumplimiento señalados a este respecto.

La situación del respeto de las libertades sindicales no es ciertamente ajena a la situación del respeto de los Convenios núms. 81 y 129 en el país. No hay duda de que un entorno propicio para el ejercicio de la libertad sindical permitiría avanzar en muchos ámbitos laborales, entre ellos la inspección del trabajo. Esta última desempeña un papel fundamental a la hora de garantizar a los trabajadores condiciones de trabajo decentes. Por tanto, es esencial dotar a sus servicios de inspección de todos los medios necesarios para su óptimo funcionamiento y para garantizar la protección de los trabajadores. A este respecto, nos ha llamado la atención que las capacidades de la inspección del trabajo en Kazajstán han ido disminuyendo y que en la actualidad solo hay 225 inspectores del trabajo para todo el país.

Es la primera vez que nuestra Comisión examina la aplicación de estos Convenios en Kazajstán. La Comisión de Expertos ha formulado una serie de observaciones que apuntan a incumplimientos de estos Convenios.

La más preocupante es la moratoria a los servicios de inspección en Kazajstán, en vigor hasta el 1.º de enero de 2024. El problema de las moratorias a los servicios de inspección, siendo evidente en el caso de Kazajstán, es sin embargo endémico en la región. Tememos que esta moratoria pueda reintroducirse en algún momento, como tristemente ya hemos visto en otro país de la región tras el examen de su caso ante nuestra Comisión.

Sin embargo, el comentario general de 2019 de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 81 recuerda que toda moratoria impuesta a la inspección del trabajo constituye una grave violación del Convenio. Dicha moratoria debilita considerablemente el funcionamiento inherente a la inspección del trabajo, en detrimento del trabajo decente y de la protección de los derechos de los trabajadores.

En concreto, la moratoria se aplica en Kazajstán a las inspecciones de trabajo en las empresas privadas y públicas comprendidas en las categorías de microempresas y pequeñas empresas, con algunas excepciones previstas en casos muy contados. Además, sobre la base del Código del Emprendedor, el Gobierno está facultado para suspender la supervisión y el control estatales de las entidades comerciales privadas durante cierto periodo.

También parece que cuando las inspecciones del trabajo reciben quejas, en la práctica su intervención no es decisiva para lograr una solución rápida, eficaz y adecuada al objeto de la queja. Por ejemplo, las observaciones del Sindicato de Trabajadores del Complejo de Combustible y Energía muestran que la inspección del trabajo solo ha podido ayudar a los denunciantes a que formulen sus quejas para presentarlas ante los tribunales, y a que escriban a los empleadores sobre la necesidad de cumplir la legislación laboral, sin que ello haya tenido consecuencias jurídicas en lo que respecta a las infracciones constatadas.

Además de esta moratoria, los inspectores del trabajo sufren otras limitaciones y restricciones a sus competencias.

La primera de ellas es el requisito de que, treinta días antes de las inspecciones programadas y veinticuatro horas antes de las inspecciones sin preaviso, los inspectores del trabajo las registren ante el Ministerio Público, que tiene derecho a denegar el registro. Es lamentable constatar que el Gobierno haya cedido ante la Autoridad Pública de Empresas y los representantes de los empleadores, que se han negado a aplicar la medida encaminada a permitir las inspecciones sin preaviso en el lugar de trabajo, y eso que dicha medida estaba prevista en el Plan de Acción para garantizar la seguridad en el trabajo.

Otra restricción importante a las facultades de los inspectores del trabajo es la definición estricta de las frecuencias y tipos de inspección posibles en el país. La frecuencia máxima de inspección se determina en función del riesgo detectado por el sistema de evaluación y gestión de riesgos. A partir de ese sistema se definen diferentes categorías de empleadores en función del riesgo.

La frecuencia mínima de inspección también se define en función de esas categorías basadas en el riesgo. Sin embargo, no se ha establecido una frecuencia mínima de inspección para los empleadores de bajo riesgo. Por tanto, los empleadores de esta categoría de riesgo no están sujetos a actividades de control e inspección programadas.

A pesar de la revisión del Código del Emprendedor a finales de 2022, este sigue conteniendo restricciones a las competencias de los inspectores del trabajo, especialmente en lo que respecta a su capacidad para realizar visitas de inspección sin previo aviso, su libre iniciativa y el alcance de las inspecciones que pueden llevar a cabo. Solo las condiciones establecidas en la lista de control establecida pueden ser objeto de verificación y control preventivo.

Otra restricción importante es la establecida en el artículo 12 del Código del Emprendedor, que permite a los empleadores rechazar la inspección por parte de los funcionarios de los órganos estatales de control y supervisión. Este derecho de rechazo probablemente vacíe de contenido las disposiciones que sancionan la obstrucción de la labor de los funcionarios de la inspección del Estado y de otros organismos estatales de control y supervisión. Los inspectores del trabajo que tomen iniciativas de control que desborden el marco estricto del reglamento que rige la organización y realización de las inspecciones pueden ser objeto de medidas disciplinarias. Otras disposiciones consideran nulas las inspecciones realizadas sin previo aviso y sin respetar el plazo de preaviso prescrito.

También se estipula que los inspectores del trabajo no pueden imponer sanciones inmediatas si descubren infracciones durante las inspecciones preventivas. En tales casos, solo pueden emitir una advertencia. Del mismo modo, las medidas de reacción rápida solo pueden tomarse en los casos que señale la ley y para infracciones de los puntos de la lista de control de la inspección.

Sin embargo, los Convenios estipulan que, con ciertas excepciones, las personas que violen o muestren negligencia respecto de la observancia de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo podrán ser sometidas con prontitud, sin aviso previo, a procedimientos legales, y que se deja a la discreción de los inspectores del trabajo emitir advertencias o dar consejos en lugar de iniciar o recomendar acciones judiciales, y que los inspectores del trabajo tienen la facultad de tomar medidas con miras a subsanar los defectos observados en la instalación, el montaje o los métodos de trabajo que, a su juicio, puedan suponer un peligro para la salud o la seguridad de los trabajadores. A este respecto, opinamos que la inspección del trabajo debería estar facultada para actuar ante las señales recibidas de los trabajadores o de sus representantes sobre los riesgos laborales a los que se enfrentan. Si la inspección del trabajo hubiera sido más receptiva, se podrían haber evitado

muchos de los accidentes especialmente graves que recientemente se han producido en Kazajstán.

También observamos con preocupación que no se ha transmitido a la OIT ningún informe anual sobre la actividad de los servicios de inspección del trabajo desde la ratificación de los Convenios en 2001.

Todos estos elementos constituyen infracciones graves de los Convenios núms. 81 y 129, por lo que el Gobierno de Kazajstán deberá garantizar el cumplimiento de dichos Convenios en su legislación y su práctica.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores han tomado nota de la información facilitada por el Gobierno y desean agradecer a su distinguido representante la explicación proporcionada.

Kazajstán ratificó el Convenio núm. 81 y el Convenio núm. 129 en 2001. La Comisión de Expertos formuló observaciones sobre este caso en 2015, 2021 y 2023. Hoy es la primera vez que la Comisión examina la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129 por parte de Kazajstán. Para empezar, los miembros empleadores queremos destacar la importancia de los Convenios núms. 81 y 129, que son convenios de gobernanza y han recibido 150 y 57 ratificaciones, respectivamente.

El caso consta de cinco partes. La primera trata de la moratoria a las inspecciones de trabajo. La moratoria llevaba en vigor desde enero de 2020 y se aplicaba a las inspecciones de trabajo de microempresas y de pequeñas empresas. Cabe señalar que en la práctica la introducción de la moratoria no afectó a las empresas grandes y medianas, donde las inspecciones se han llevado a cabo. Además, la moratoria a las inspecciones para las microempresas y las pequeñas empresas ya no está en vigor. Finalizó el 1.º de enero de 2024.

Según la información facilitada por el Gobierno el 20 de mayo de 2024, desde entonces los inspectores estatales del trabajo han realizado 2 366 inspecciones en todo el país, descubriendo 3 144 infracciones. Estas inspecciones dieron lugar a 1 409 instrucciones a empresas y 1 780 multas administrativas. A fecha de 1.º de abril de 2024, hay 276 unidades de inspectores estatales del trabajo en la plantilla de los organismos locales de inspección del trabajo.

La segunda parte atañe a otras restricciones impuestas a las facultades de inspección. La Comisión de Expertos señaló en su reciente informe que las restricciones a las facultades de los inspectores del trabajo establecidas por el Código del Emprendedor de 2015 siguen vigentes. Estas limitaciones afectan, entre otras cosas, a la capacidad para realizar visitas de inspección sin previo aviso que tienen los inspectores del trabajo y a la libre iniciativa de estos.

La Comisión también señaló que los inspectores del trabajo pueden ser objeto de procedimientos disciplinarios si no respetan las disposiciones relativas a la notificación previa de la inspección a la entidad que es objeto de control, o si no se respeta el plazo para dicha notificación.

En su reciente informe por escrito de 20 de mayo de 2024, el Gobierno informó de que se ha elaborado un proyecto de ley sobre enmiendas y adiciones a determinados instrumentos legislativos sobre la mejora de la seguridad de las condiciones de trabajo y la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Dicha ley facultaría a los inspectores estatales del trabajo a realizar inspecciones sin previo aviso en el ámbito de la seguridad y la protección laboral en instalaciones de producción peligrosas. No obstante, cabe señalar a este respecto que se ha aprobado la propuesta de transferir al Ministerio la inspección estatal del trabajo

que compete a los órganos ejecutivos locales. El MLSPP está llevando a cabo la labor preparatoria de creación de un comité estatal de inspección del trabajo con subdivisiones en las regiones.

Se ha elaborado y se está aplicando un plan de acción detallado para la creación de un comité estatal de inspección del trabajo en el Ministerio. Sin embargo, pedimos al Gobierno que proporcione más información detallada sobre las restricciones a las facultades de los inspectores del trabajo y que adopte las iniciativas necesarias para que las leyes sean conformes con el artículo 12, 1) del Convenio núm. 81.

La tercera parte se refiere a las debidas sanciones. La Comisión de Expertos tomó nota de las limitaciones impuestas por el Código del Emprendedor con respecto a las facultades de los inspectores del trabajo para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales. En particular, la Comisión tomó nota de que el Código establece que, en caso de infracciones constatadas en el curso de inspecciones preventivas, los inspectores están obligados a emitir una advertencia sin posibilidad de incoar un procedimiento. Según la información proporcionada por el Gobierno el 20 de mayo de 2024, en 2023, los servicios de inspección del trabajo realizaron 6 927 inspecciones *in situ*. De estas, 173 se realizaron por orden de programación y 6 754 en base a las solicitudes recibidas. A resultas de ellas, se identificaron 10 370 infracciones de la legislación laboral, se dictaron 4 369 órdenes para eliminar las infracciones identificadas y se impusieron 2 401 multas administrativas.

Los miembros empleadores piden al Gobierno que proporcione más información detallada sobre las limitaciones impuestas a las facultades de los inspectores del trabajo en materia de sanciones. Además, pedimos al Gobierno que adopte las medidas necesarias para velar por que los inspectores del trabajo no encuentren obstáculos indebidos en el desempeño de sus funciones.

La cuarta parte se refiere al derecho a negarse a ser objeto de inspección. La Comisión de Expertos alegó que el Código del Emprendedor incluye una disposición que prevé el derecho de las empresas a rechazar la inspección por parte de los funcionarios de los organismos estatales de control y supervisión, y pidió al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo no encuentren obstáculos indebidos en el desempeño de sus funciones. El Grupo de los Empleadores ha tomado nota. Solicitamos al Gobierno que proporcione información detallada sobre esta cuestión y sobre el número de casos en los que se ha negado a los inspectores el acceso a los lugares de trabajo.

La quinta parte de este asunto se refiere a la presentación de informes. La Comisión de Expertos tomó nota de que, desde la ratificación de los Convenios en 2001, la OIT no ha recibido ningún informe anual sobre las actividades de los servicios de inspección del trabajo. Según el artículo 20 del Convenio núm. 81, la autoridad central de inspección publicará un informe anual, de carácter general, sobre la labor de los servicios de inspección que estén bajo su control y se remitirán copias de los informes anuales a la OIT dentro de un periodo razonable después de su publicación, que en ningún caso podrá exceder de tres meses. El Gobierno anunció que el MLSPP está trabajando en un amplio informe anual sobre la labor de las inspecciones del trabajo correspondiente a 2023, declarando que este informe se presentará a la OIT. El Grupo de los Empleadores acoge con satisfacción esta nueva. Pedimos al Gobierno que pase a los hechos y presente un informe anual a la OIT en los plazos establecidos.

Para concluir, los miembros empleadores acogen con satisfacción tanto la voluntad expresada como el compromiso mostrado por el Gobierno. Alentamos y pedimos al Gobierno que celebre consultas efectivas con las organizaciones representativas de empleadores y de

trabajadores sobre todas las medidas e iniciativas que adopte en relación con la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129.

Interpretación del ruso: Miembro trabajador, Kazajstán - Agradezco a la OIT que haya garantizado que las cuestiones relativas al Convenio núm. 81 puedan debatirse hoy. El hecho de que estemos en la lista corta nos da la oportunidad de ampliar horizontes e intercambiar prácticas, aprender las mejores prácticas de otros Estados y adoptar los métodos de los mecanismos de trabajo de la OIT.

Me detendré en el modelo de compensación en el marco del sistema de protección laboral y en el concepto de seguridad y salud en el trabajo y, además, en la centralización de la inspección del trabajo en una única inspección estatal y las vías de transferencia desde la administración local. Es importante señalar aquí que lo anterior está en armonía con el Convenio núm. 81 y evitar cualquier posible influencia negativa a nivel local en la inspección del trabajo.

Con fecha de 1.º de enero de 2024 se levanta la moratoria sobre las inspecciones de las microempresas y pequeñas empresas. Es importante señalar que ello no afectará al sistema de inspección basado en quejas. Se seguirá trabajando para evaluar las atribuciones de los inspectores, cosa que promueven los sindicatos. Dicho esto, sigue habiendo problemas en cuanto al número de inspectores del trabajo y a sus facultades, que son muy limitadas debido al Código del Emprendedor.

Actualmente solo hay 245 inspectores, lo que significa que no tienen la posibilidad de desempeñar plenamente sus funciones. Los requisitos del Código del Emprendedor limitan sus competencias al prohibir las inspecciones registradas. Estas deben registrarse ante las autoridades e informar a los empleadores. Confío en que podamos trabajar en los próximos tiempos en esta cuestión, introduciendo cambios sustanciales en la legislación. Para nosotros es importante. Tenemos que asegurarnos de que ello se lleve a cabo en el marco del diálogo social y la cooperación, teniendo en cuenta las opiniones de los sindicatos.

La federación de sindicatos, como ya lo ha hecho antes, seguirá trabajando para velar por la seguridad en el lugar de trabajo partiendo de determinados supuestos. La gente no debería sufrir muerte ni lesiones en el trabajo. No se debería morir por intentar ganarse la vida en un lugar de trabajo, y toda mejora de la seguridad y la salud en el trabajo es algo que, por supuesto, siempre saludaremos. Esperamos con interés la futura cooperación con la OIT y la asistencia técnica necesaria a tal fin.

Interpretación del ruso: Miembro empleador, Kazajstán - Me gustaría ante todo agradecer a la OIT su cooperación y apoyo. Tomamos nota de las recomendaciones de la Comisión en los últimos años y de los constantes progresos logrados en el diálogo social en Kazajstán. Soy delegado de los empleadores de Kazajstán y represento sus intereses en nombre de la Confederación Nacional de Empleadores, la cual ha sido reconocida por la OIT como organización de empleadores independiente. Esta independencia es uno de los valores centrales que nos guían en el trabajo con nuestros interlocutores sociales; trabajamos en el plano práctico del diálogo social a nivel nacional y regional.

Quisiera pasar ahora a una serie de comentarios sobre las observaciones de la Comisión de Expertos relativas a la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129. Con el fin de potenciar el desarrollo de las microempresas y las pequeñas empresas, se impuso una moratoria a partir del 1.º de enero de 2020 a los controles preventivos mediante visitas para este tipo de empresas. La práctica ha demostrado que durante este periodo la moratoria no tuvo ningún efecto en las grandes y medianas empresas, donde continuaron las inspecciones periódicas.

Por supuesto, nos guían las normas internacionales del trabajo y nos felicitamos de ellas y de nuestra colaboración con los interlocutores sociales y la OIT. Nos esforzamos por aplicar las mejores prácticas, que incluyen las normas contenidas en los Convenios núms. 81 y 129, pero al mismo tiempo, como organización de empleadores, siempre estamos a favor de conseguir el equilibrio. Por tanto, cuando se trata de tomar decisiones importantes, debemos tener en cuenta todos los aspectos, incluida la voluntad y la capacidad de los órganos del Estado para aplicar las normas de los Convenios. Consideramos que la limitación de facultades a los inspectores podría tener consecuencias tanto positivas como negativas. Las estadísticas también dicen algo al respecto.

Durante el periodo de la moratoria vimos que el impacto fue positivo en los objetos de la inspección. El número de inspecciones se redujo en más del doble en 2023 en comparación con 2019, mientras que el número de pequeñas empresas existentes aumentó casi un 70 por ciento. Teniéndolo presente, creo que hay que avanzar hacia una forma más eficaz de aplicar los Convenios ratificados y los resultados también pueden contemplarse en este sentido, por ejemplo, a fecha de 1.º de enero de 2024, cuando se levantó por completo de la moratoria, sin más restricciones vigentes en la actualidad a la labor de los inspectores del trabajo.

Volviendo a los comentarios sobre las facultades limitadas de los inspectores del trabajo cuando se habla del Código del Emprendedor, me gustaría decir lo siguiente: en la actualidad, la prevención de las infracciones y las razones que rigen la observancia por las empresas están establecidas por ley, y se da prioridad a la imposición de la normativa más que a su cumplimiento. Se trata de una tendencia frecuente en Kazajstán, pero sobre todo en el ámbito laboral. Queremos avanzar hacia un enfoque más preventivo, pero si hay reiteración en las infracciones se pueden aplicar multas e incluso proceder por la vía penal si es necesario. De acuerdo con el Código del Emprendedor, la inspección del trabajo puede realizar un control preventivo, seguido de una visita no programada con una nueva inspección si es necesario, pero esto solo puede tener lugar con veinticuatro horas de preaviso en determinados casos.

Según la ley, no se pueden rechazar las inspecciones. Además, hemos visto que estas han descubierto cada vez más infracciones; más de 10 000 en 2023. En tanto que representantes de los empleadores, consideramos que las cosas van en la buena dirección y que es necesario que el cambio sea gradual. Si queremos ampliar radicalmente las facultades de los inspectores estatales del trabajo, debemos pensar en un sistema adecuado de controles y equilibrios, pues no hacerlo bien podría suponer una menor actividad empresarial y una mayor carga administrativa.

Al aplicar los Convenios, hay que tener presentes a los interlocutores sociales. Esto se ha visto, por ejemplo, en la transferencia de competencias del nivel local al central. Consideramos que se trata de otro avance positivo. También quisiera señalar que, como parte del trabajo entre la OIT y los interlocutores sociales, en la República de Kazajstán se firmó una hoja de ruta para promover el trabajo decente en la que se contemplan cinco áreas estratégicas: protección laboral, protección social, empleo, diálogo social y tripartismo. Consideramos que la labor conjunta con la OIT en esta hoja de ruta nos permitirá mejorar nuestra posición respecto de los comentarios expresados por la Comisión de Expertos.

Para concluir, me gustaría subrayar que en nuestro trabajo nos guiamos por las ideas del tripartismo, donde todos los interlocutores colaboran en armonía y de forma responsable. Solo así será posible un diálogo civilizado en interés de todos. Por nuestra parte, como empleadores, nos comprometemos a ello y pondremos todo nuestro esfuerzo y recursos en este empeño.

Miembro gubernamental, Bélgica - Hablando en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos, **Macedonia del Norte, Montenegro y Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros tienen un compromiso con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos activamente la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en la elaboración y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

La Unión Europea y Kazajstán firmaron un Acuerdo de Mejora de Asociación y Cooperación en 2020, por el que se impulsa y refuerza la cooperación con ese país en ámbitos políticos clave como el comercio y la inversión, el desarrollo sostenible, la cooperación económica y el empleo y los asuntos sociales.

Observamos con preocupación que la moratoria a las inspecciones del trabajo para las microempresas y las pequeñas empresas privadas y estatales introducida en enero de 2020 se prorrogó de nuevo hasta enero de 2024. Deploramos que, según información proveniente de sindicatos nacionales, ninguna de las quejas relacionadas con infracciones de derechos laborales en la agricultura haya sido inspeccionada debido a la moratoria. Si bien reconocemos que, según la información recientemente presentada por el Gobierno, la moratoria finalizó en enero de 2024, y que desde entonces se han llevado a cabo alrededor de 2 300 inspecciones, nos interesaría conocer las razones que llevaron al Gobierno a introducir esa moratoria, que constituye una grave violación de los Convenios ratificados sobre inspecciones de trabajo núms. 81 y 129. Asimismo, pedimos al Gobierno que vele por que los inspectores del trabajo puedan llevar a cabo sus inspecciones con la frecuencia y exhaustividad necesarias.

Observamos que el Código del Emprendedor prescribe el registro previo de las inspecciones ante la oficina del Ministerio Público, que puede denegar los registros. Además, el Código del Emprendedor contiene disposiciones que limitan la libre iniciativa de los inspectores y su facultad de realizar inspecciones sin previo aviso. Nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que adopte las medidas legislativas necesarias para garantizar que los inspectores puedan realizar inspecciones sin previo aviso y llevar a cabo cualquier examen que estimen necesario. Además, tras la revocación del artículo 197 del Código del Trabajo, solicitamos al Gobierno que indique a la OIT si los inspectores tienen derecho a realizar inspecciones a cualquier hora del día y de la noche.

En cuanto a la frecuencia de las inspecciones del trabajo, observamos que, según la Confederación Sindical Internacional (CSI), no hay establecido ningún mínimo a esa frecuencia para los empleadores de bajo riesgo, que por lo tanto están exentos de las actividades de control programadas. En línea con la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que los criterios de evaluación de riesgos no limiten las competencias de los inspectores del trabajo.

Observamos que el artículo 151 del Código del Emprendedor estipula que los inspectores del trabajo no están autorizados a realizar inspecciones sobre elementos que no estén incluidos en la lista de control de la inspección, y que, según el artículo 156, las inspecciones se consideran nulas si no se han notificado previamente a los lugares de trabajo afectados. Según la información facilitada por el Gobierno, se está estudiando un proyecto de ley sobre condiciones de trabajo seguras que permitiría realizar inspecciones sin anunciarlas. Sin embargo, observamos que esta disposición solo se aplicaría a las instalaciones de producción

peligrosas. Tal y como solicitó la Comisión de Expertos, pedimos al Gobierno que revise los citados artículos en consonancia con los Convenios núms. 81 y 129.

También tomamos nota de que, de acuerdo con el Código del Emprendedor, en los casos en que se detectan infracciones durante las inspecciones preventivas, los inspectores del trabajo están obligados a emitir una advertencia sin que puedan incoar procedimientos, y que las medidas de respuesta rápida solo pueden adoptarse en los casos indicados por la ley y respecto de las infracciones de los puntos incluidos en la lista de control de la inspección. En línea con la Comisión de Expertos, solicitamos al Gobierno que tome las medidas necesarias que permitan a los inspectores incoar procedimientos judiciales sin preaviso, y que proporcione información sobre los cambios realizados a este respecto.

Recordando que el Código del Emprendedor permite a los empleadores rechazar las inspecciones, pedimos al Gobierno que tome medidas para garantizar que no se obstaculice indebidamente la labor de los inspectores del trabajo.

Nos preocupa que la OIT no haya recibido ningún informe anual sobre las actividades de la inspección del trabajo desde la ratificación de ambos Convenios. Por tanto, nos felicitamos de que el Gobierno indique que el MLSPP está preparando un informe anual exhaustivo sobre la labor realizada por los inspectores del trabajo en 2023. Animamos al Gobierno a que lo haga con regularidad y a que transmita los informes a la OIT.

La Unión Europea está dispuesta a apoyar a Kazajstán a fin de reforzar la capacidad del Gobierno de afrontar las cuestiones planteadas y cumplir sus obligaciones en virtud de los Convenios ratificados.

Interpretación del alemán: Miembro trabajador, Alemania - Intervengo en nombre de la Confederación Alemana de Sindicatos. En su Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019, la OIT confirmó una vez más que la inspección del trabajo, como se indica en los Convenios núms. 81 y 129, es una piedra angular de la estrategia de la OIT para un futuro del trabajo más humano. Este enfoque se centra en los derechos y las necesidades de los trabajadores, su protección y su salud. La Comisión de Expertos, en su observación general de 2019 sobre estos Convenios, ha constatado que varios Estados de la OIT, particularmente en Europa Oriental y Asia Central, han adoptado leyes y decretos que contradicen los Convenios núms. 81 y 129 y socavan el buen funcionamiento del sistema de inspección del trabajo. Desgraciadamente, el Gobierno de Kazajstán también ha suspendido por decreto la exhaustividad de la inspección del trabajo con una moratoria vigente entre enero de 2020 y 2024 que afectó a las microempresas y a las pequeñas empresas.

Acogemos con satisfacción el hecho de que el Gobierno de Kazajstán no haya prorrogado la moratoria para la inspección del trabajo y que desde entonces se haya ajustado a los requisitos legales de los Convenios núms. 81 y 129. Sin embargo, en el pasado hemos visto cómo algunos países han reintroducido tales moratorias. Por ejemplo, solo unos meses después de que su caso se debatiera aquí en la Comisión, Tayikistán ignoró las recomendaciones suspendiendo la inspección del trabajo. Pedimos al Gobierno de Kazajstán que en el futuro se abstenga de aplicar moratorias y que, en lugar de ello, garantice jurídica y administrativamente que la inspección legal y los inspectores puedan llevar a cabo su labor para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de todos los trabajadores de Kazajstán. Porque, aunque la moratoria haya expirado, como se dijo, hay otros problemas graves. Según ha informado el Sindicato de Trabajadores del Complejo de Combustible y Energía (TUWFEC), en muchos lugares las empresas se han librado de las consecuencias por las infracciones contra la seguridad y la salud en el trabajo. Además, en el ámbito de la agricultura no se realizan inspecciones, aunque se han presentado muchas denuncias ante las autoridades de

la inspección del trabajo. Además, los inspectores del trabajo tienen limitadas sus competencias. El Gobierno kazajo debe adaptar su legislación nacional para que los inspectores puedan llevar a cabo su labor con la frecuencia que deseen y con la necesaria exhaustividad para garantizar el cumplimiento de los Convenios. Quisiéramos recalcar que debe ponerse fin a que las empresas encubran los accidentes en el trabajo, el retraso en el pago de los salarios y los conflictos laborales. Para ello, es esencial dotar de medios al cuerpo de inspección del trabajo. Según nuestras informaciones, solo hay 225 inspectores estatales para todo el país.

Pedimos al Gobierno que tome más medidas para mejorar la inspección del trabajo, lo que significa, primero, preparar un proyecto de ley, segundo, velar por que los sindicatos se involucren y centralizar la inspección del trabajo y, tercero, armar un plan de acción. Pedimos al Gobierno que persista en estos pasos positivos y envíe informes a la OIT. Al mismo tiempo, pedimos a los empleadores kazajos que apoyen también estos avances positivos. El mencionado plan de acción para la seguridad en las condiciones de trabajo no ha recibido el apoyo del representante de los empleadores. Nosotros tenemos muy claro que no se debe hacer *lobbying* contra la seguridad y la salud en el trabajo anteponiendo a esta el afán de lucro.

Miembro gubernamental, Azerbaiyán - La delegación de Azerbaiyán quisiera dar las gracias al representante gubernamental por sus respuestas dadas a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos sobre la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129. Acogemos con satisfacción los progresos realizados por el Gobierno en su respuesta a las recomendaciones de esta Comisión. Apreciamos el proceso iniciado de modificación de la legislación del trabajo para garantizar la protección de los trabajadores. Kazajstán es parte en los instrumentos jurídicos internacionales en materia de inspección del trabajo y cumple debidamente y de buena fe sus obligaciones internacionales. Cabe señalar que, gracias a su labor de orientación e información y a la realización de inspecciones, los servicios de inspección del trabajo vigilan la situación de los derechos fundamentales en materia de relaciones laborales y condiciones de trabajo y, por consiguiente, desempeñan un papel importante en el respeto de esos derechos.

Mi delegación acoge con satisfacción la información pertinente proporcionada por el representante gubernamental en el contexto de los esfuerzos por garantizar una inspección del trabajo eficaz y asegurar que los lugares de trabajo sean inspeccionados con la frecuencia y la exhaustividad necesarias, en particular en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. Acogemos con satisfacción la decisión adoptada por el Gobierno de transferir la inspección estatal desde los órganos ejecutivos locales al MLSPP, así como la iniciativa de facultar a los inspectores estatales del trabajo para realizar inspecciones sin previo aviso en el ámbito de la seguridad y la protección laboral en instalaciones de producción peligrosas. Las medidas expuestas por el representante gubernamental demuestran los esfuerzos de Kazajstán por dar pleno efecto a los Convenios núms. 81 y 129. Apreciamos que el Gobierno haya proporcionado información detallada y estadísticas sobre las inspecciones de trabajo en virtud de diversas leyes y reglamentos relativos a la vida laboral. También tomamos nota de que el Gobierno está colaborando estrechamente con la OIT para garantizar que las reformas legislativas sean compatibles con los convenios de la OIT, y de su predisposición para atender a los comentarios de los órganos de control. Alentamos al Gobierno a que prosiga dicha colaboración para dar seguimiento a las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Por último, mi país considera que las cuestiones relativas a la mejora general de las condiciones de trabajo deben abordarse en el marco de un diálogo constructivo y mutuamente beneficioso con todos los actores, incluidos los representantes de las organizaciones de empleadores y sindicales. La delegación de Azerbaiyán elogia a Kazajstán por los resultados obtenidos hasta la fecha y anima al

Gobierno a seguir trabajando para reforzar la capacidad y los recursos de los servicios de inspección del trabajo, en consonancia con el ordenamiento jurídico nacional y con los instrumentos internacionales vigentes en materia de trabajo.

Interpretación del ruso: **Miembro trabajador, Federación de Rusia** - La delegación de los trabajadores de la Federación de Rusia agradece al Gobierno de la República de Kazajistán la información facilitada. El Informe de la Comisión de Expertos señala problemas significativos en la aplicación práctica del Convenio núm. 81. Uno de los principales factores que obstaculizan la función preventiva de la inspección del trabajo en Kazajistán es, por supuesto, el conjunto muy limitado de competencias de los inspectores. El mandato de realizar inspecciones previo acuerdo para actuar estaba subordinado a que el Ministerio Público las acordara en caso de quejas directas, lo que conduce a que se nieguen las inspecciones y a la ineficacia. El número de inspectores del trabajo en Kazajistán es de 225 y, teniendo en cuenta que hay más de 9 millones de personas en el mercado laboral, eso supone un déficit del doble respecto de lo previsto en el artículo 10 del Convenio núm. 81. Además, las inspecciones de trabajo tienen su sede en las principales zonas urbanas, lo que da lugar a problemas en las grandes zonas industriales y agrícolas del país, sobre todo en las más alejadas, ya que los inspectores no pueden reaccionar con rapidez. Además, están sujetos a las competencias de las autoridades locales en contravención del Convenio. La financiación de la inspección procede de los presupuestos locales. Esto puede dar lugar a una relación de dependencia y a la influencia de las autoridades locales o de los empleadores, cosa que hemos observado, por ejemplo, en las múltiples e infundadas denegaciones de registro de secciones sindicales en el complejo del petróleo y la energía, lo que hace difícil que los trabajadores ejerzan efectivamente su libertad sindical debido a la denegación del registro, por lo que el resultado ha sido muy negativo. Es necesario, como hemos visto, reformar la legislación ampliando las competencias de la inspección del trabajo para que abarque e influya realmente en todos los ámbitos de la vida laboral, incluidos los derechos sindicales. Debemos señalar que la eficacia de la política estatal en materia de inspección y protección del trabajo depende directamente de que se respeten los derechos de los trabajadores, incluida la afiliación a sindicatos independientes y la instauración de la negociación colectiva, y por tanto esperamos que el Gobierno persevere en su labor para definir los próximos pasos a fin de aplicar debidamente las conclusiones del Comité de Libertad Sindical y para que haga cumplir adecuadamente la supervisión y la observancia de los derechos laborales.

Miembro gubernamental, Kirguistán - La delegación kirguisa expresa su gratitud al Gobierno de Kazajistán, a los empleadores y a los sindicatos por facilitar información amplia sobre los esfuerzos y las medidas adoptadas para cumplir con las obligaciones internacionales en materia de trabajo.

Elogiamos a Kazajistán por la adopción del «Concepto de Trabajo Seguro para 2024-2030», cuyo fin es mejorar la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Un componente clave de este concepto es reforzar la protección de los trabajadores mejorando las actividades de la inspección estatal del trabajo. Para aumentar la eficacia del control y la supervisión en la protección laboral, las inspecciones preventivas de la inspección estatal del trabajo solo se llevarán a cabo en las empresas donde exista un riesgo objetivo para la vida y la salud de los trabajadores. Este riesgo no se determinará manualmente, partiendo de inspecciones previas y del tipo de actividad de la empresa, como se hace actualmente, sino aplicando tecnologías digitales. Para facilitar el proceso se ha puesto en marcha un sistema de información unificado y automatizado que proporciona datos precisos sobre los riesgos laborales en los lugares de trabajo. En conclusión, agradecemos sinceramente a Kazajistán su compromiso con el diálogo

constructivo con la OIT y le animamos a que siga colaborando activamente con los órganos de la OIT por el bien común.

Miembro gubernamental, Turkmenistán - Turkmenistán da la bienvenida a la distinguida delegación de la República de Kazajstán y expresa su gratitud por proporcionar información detallada sobre la situación actual en relación con la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129, así como de las recomendaciones conexas de la Comisión de Expertos. En primer lugar, nos gustaría destacar los esfuerzos realizados por el Gobierno de Kazajstán para garantizar unas condiciones de trabajo dignas mediante inspecciones programadas y puntuales sobre la base de las solicitudes recibidas.

Al mismo tiempo, es importante señalar que hay decenas de veces más controles aleatorios, basados en recursos o quejas, que programados. Este es un buen indicador de la respuesta del Estado a estos problemas.

También nos gustaría destacar las medidas adoptadas por el Gobierno de Kazajstán para mejorar la legislación, en particular en lo relativo a la seguridad de las condiciones de trabajo y la protección de los derechos laborales de los empleados. Esto demuestra una vez más el compromiso de Kazajstán con sus obligaciones de promover el trabajo decente. Creemos que el comité estatal de inspección del trabajo que se mencionó antes, y que se prevé crear en el MLSPP de Kazajstán, aportará un impulso adicional.

En conclusión, Turkmenistán desea al Gobierno de Kazajstán un debate fructífero.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Belarús** - Agradecemos a la delegación de Kazajstán la información detallada sobre la cuestión que se examina. Acogemos con satisfacción los progresos realizados por Kazajstán en la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Expertos, así como el compromiso del Gobierno kazajo de colaborar con la OIT.

Tomamos nota de los esfuerzos del Gobierno de Kazajstán por garantizar el funcionamiento de la inspección estatal del trabajo, que vigila el cumplimiento de los derechos fundamentales y las condiciones de trabajo de los trabajadores. La información proporcionada sobre el número de controles realizados en 2023, así como las infracciones descubiertas, hablan de la eficacia del trabajo de esta institución. De acuerdo con las recomendaciones de la OIT, se ha tomado la decisión de transferir el funcionamiento de las inspecciones del trabajo desde la administración local al MLSPP de Kazajstán. Además, se han otorgado a la inspección estatal del trabajo poderes para realizar inspecciones sin previo aviso en instalaciones potencialmente peligrosas. Esto servirá para mejorar aún más la eficacia general del sistema de supervisión y hacer cumplir la legislación en la práctica.

Creemos que las organizaciones de empleadores y de trabajadores, guiadas por el tripartismo, deberían prestar asistencia al Gobierno en sus esfuerzos por mejorar las condiciones de trabajo tanto en la industria como en la agricultura. Hacemos un llamamiento a la OIT para que siga prestando asistencia técnica al Gobierno de Kazajstán a fin de garantizar nuevos avances en la protección de los derechos e intereses de los trabajadores.

Miembro gubernamental, Türkiye - Nos felicitamos de la iniciativa del Gobierno de Kazajstán de establecer un sistema de inspección del trabajo más eficaz, coordinado e independiente en virtud de los artículos pertinentes de los Convenios núms. 81 y 129.

Apreciamos el proceso iniciado de modificación de la legislación del trabajo, especialmente el hecho de que los inspectores estatales del trabajo puedan realizar inspecciones que garanticen la protección de los trabajadores sin previo aviso en las

instalaciones de producción peligrosas. Confiamos en que el Parlamento kazajo promulgue cuanto antes las enmiendas necesarias a este respecto.

Cabe destacar que el visionario documento marco conceptual, que abarca los próximos siete años, sentará las bases para un funcionamiento más institucionalizado y eficaz del sistema kazajo de inspección del trabajo y servirá para aumentar el nivel de protección de los trabajadores con un enfoque proactivo.

La puesta en marcha de un sistema unificado de información automatizada por parte del Gobierno kazajo, que garantizará su funcionamiento a la luz de información estable y actualizada, debe ser considerada por la Comisión de Expertos un avance muy importante.

Las medidas esbozadas por el Gobierno kazajo en el marco del diálogo constructivo y mutuamente beneficioso con todas las partes interesadas demuestran los esfuerzos de Kazajstán por dar pleno efecto a los Convenios núms. 81 y 129. Alentamos al Gobierno a que siga colaborando estrechamente con la OIT para dar seguimiento a las recomendaciones de la Comisión.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Arabia Saudita** - El Reino de Arabia Saudita acoge con satisfacción los progresos realizados por la República de Kazajstán en respuesta a las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Acogemos con satisfacción la información pertinente proporcionada por el Gobierno en el contexto de sus esfuerzos para garantizar una inspección regular, exhaustiva y eficaz en los lugares de trabajo, especialmente en relación con la salud y la seguridad en el trabajo.

Tomamos nota de que el Gobierno está colaborando estrechamente con la OIT para cerciorarse de que sus reformas legislativas son compatibles con los Convenios de la OIT y de que está abierto a abordar las recomendaciones y observaciones de los órganos de control. Afirmamos que todas las medidas relativas a garantizar buenas condiciones en el trabajo deben abordarse a través de un diálogo constructivo y eficaz con todas las partes interesadas.

En conclusión, elogiamos los resultados logrados hasta la fecha y animamos al Gobierno a continuar sus esfuerzos para reforzar las capacidades y los recursos de los servicios de inspección del trabajo en consonancia con el ordenamiento jurídico nacional y con los instrumentos aplicables de la OIT.

Miembro gubernamental, China - Apreciamos las detalladas presentaciones del representante gubernamental de Kazajstán. Hemos revisado cuidadosamente el Informe de la Comisión de Expertos así como los materiales suplementarios presentados por el Gobierno a esta Comisión.

El Gobierno está tomando medidas para transferir las funciones nacionales de la inspección del trabajo desde las instancias regionales a las nacionales. Se prevé establecer una hoja de ruta específica y crear un comité nacional de inspección del trabajo en el MLSP. El Parlamento de Kazajstán también está elaborando las enmiendas legales pertinentes. En 2023, los inspectores del trabajo realizaron cerca de 7 000 inspecciones *in situ* en virtud de la legislación laboral, incluidas unas 200 inspecciones rutinarias y más de 6 700 inspecciones a petición de los interesados. Como fruto de ellas se descubrieron más de 10 000 infracciones de la legislación laboral que dieron lugar a medidas coercitivas y otras multas administrativas.

Es encomiable que el Gobierno haya publicado el «Concepto de Trabajo Seguro para 2024-2030», reforzando continuamente la aplicación de las inspecciones del trabajo y mejorando la protección de los trabajadores. El Gobierno también se está valiendo de las tecnologías digitales, junto con los métodos tradicionales, para identificar eficazmente los

temas objeto de inspección basándose en los registros de inspecciones anteriores y en la naturaleza de las actividades empresariales. Para alcanzar estos objetivos, Kazajstán está implantando sistemas automatizados de información unificados para captar rápidamente datos sobre riesgos laborales en los lugares de trabajo. La Comisión debe reconocer y alentar estos esfuerzos, medidas y logros.

Apoyamos a la Secretaría de la OIT y a su mecanismo de control periódico en el fortalecimiento de la comunicación y los intercambios con el Gobierno, promoviendo continuamente el entendimiento mutuo y la cooperación. También apoyamos la prestación de asistencia técnica y pertinente al Gobierno que sea necesaria para ayudarle a mejorar su capacidad de cumplimiento y seguir promoviendo su desarrollo económico y social.

Miembro gubernamental, Pakistán - Expresamos nuestro reconocimiento a la República de Kazajstán por su exhaustiva respuesta a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos sobre la aplicación de los Convenios. Reconocemos los progresos realizados por Kazajstán para abordar las recomendaciones de la Comisión de Expertos y acogemos con satisfacción la iniciativa de modificar la legislación del trabajo para mejorar aún más la protección de los trabajadores. El Pakistán celebra la decisión de transferir la inspección estatal al MLSP y de facultar a los inspectores para que realicen inspecciones sin previo aviso en lugares de trabajo de alto riesgo. Estas medidas demuestran el compromiso de Kazajstán con la aplicación efectiva de los Convenios. Reconocemos la colaboración en curso del Gobierno con la OIT para garantizar que las reformas legislativas se ajusten a las normas internacionales y su apertura para abordar las preocupaciones planteadas por los órganos de control. Animamos a que continúe esta colaboración para seguir abordando las recomendaciones de la Comisión. Creemos que el diálogo continuo y constructivo con todas las partes interesadas, incluidos los representantes de empleadores y sindicatos, es crucial para seguir mejorando las condiciones de trabajo.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - Agradecemos al Gobierno de Kazajstán que haya proporcionado información adicional a esta Comisión en respuesta a las recientes observaciones de la Comisión de Expertos. Acogemos con satisfacción que se haya dejado expirar, el 1.º de enero de 2024, la moratoria sobre las inspecciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas. Sin embargo, observamos con preocupación que siguen vigentes las restricciones a las inspecciones sin previo aviso en los lugares de trabajo. Estas restricciones pueden dejar sin destapar infracciones y abusos de los derechos de los trabajadores.

En particular, observamos que el Código del Emprendedor limita la capacidad de los inspectores para realizar inspecciones sin previo aviso, para llevar a cabo inspecciones por iniciativa propia y para realizar inspecciones de trabajo con la frecuencia y exhaustividad que sean necesarias. Las inspecciones sin previo aviso son cruciales para hacer que los empleadores no puedan tapar abusos de los derechos laborales, cambiar las condiciones habituales de trabajo, impedir la presencia de un testigo o imposibilitar la realización de una inspección. Las limitaciones a las inspecciones por iniciativa propia y a la frecuencia de las inspecciones socavan la eficacia de un marco de inspección de los riesgos al impedir que los inspectores circunscriban de manera eficaz sus esfuerzos por hacer cumplir la ley o vigilen el cumplimiento por parte de empleadores reincidentes. Aunque el Código de Infracciones Administrativas de Kazajstán prevé la imposición de sanciones pecuniarias a las empresas que obstaculicen la labor de los inspectores, en enero de 2023 el máximo legal de tales multas no era suficientemente disuasorio.

Cumplir o no la legislación laboral puede ser cuestión de vida o muerte, como se vio en la trágica pérdida de 46 vidas de trabajadores en una empresa minera el 28 de octubre de 2023. En los treinta años anteriores, al menos 180 trabajadores perdieron la vida en las instalaciones de la misma empresa en Kazajstán, a pesar de las quejas de los trabajadores a la inspección del trabajo, que fueron desatendidas. Las restricciones gubernamentales a las inspecciones del trabajo impidieron a los inspectores comprobar y abordar adecuadamente las condiciones peligrosas, impidieron durante al menos un año una inspección de seguimiento e impusieron sanciones nominales por abusos de derechos laborales que no se tradujeron en ninguna medida correctiva importante. También observamos que las restricciones a la libertad sindical en Kazajstán han limitado la capacidad de los trabajadores para abordar con eficacia graves problemas de seguridad en su lugar de trabajo, especialmente en los sectores minero y extractivo.

Instamos al Gobierno a que tome medidas para garantizar que las multas por abusos de los derechos laborales sean suficientemente disuasorias y para que los inspectores del trabajo puedan realizar inspecciones con la frecuencia y exhaustividad necesarias.

Tomamos nota con interés del proyecto de ley del Gobierno que, entre otras cosas, faculta a los inspectores estatales del trabajo a realizar inspecciones en instalaciones de producción peligrosas sin previo aviso. Esperamos que este cambio, de aprobarse, contribuya a efectuar inspecciones en la práctica.

Nos unimos a la Comisión de Expertos para instar al Gobierno a poner su legislación en línea con los Convenios.

Estados Unidos mantiene su compromiso de colaborar con el Gobierno para promover los derechos de los trabajadores en Kazajstán.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) - Como representantes de los trabajadores de la industria de la construcción, uno de los sectores más peligrosos, estamos profundamente preocupados por las limitaciones impuestas a la inspección del trabajo a través del Código del Emprendedor modificado en 2022. Estas limitaciones repercuten directamente en la seguridad y el bienestar de nuestros trabajadores.

En Kazajstán se dan anualmente más de 2 600 accidentes laborales, que producen más de 240 víctimas mortales. Entre los diversos sectores de la economía, el de la construcción es, después del minero, el que registra el mayor número de víctimas, y representa el 10 por ciento de esas muertes. La solidez de la inspección del trabajo no solo es una necesidad, sino una misión que salva vidas para los trabajadores. Por tanto, es imperativo que la legislación nacional de Kazajstán se ajuste a las disposiciones de los Convenios que debatimos hoy aquí.

El papel de las inspecciones del trabajo en el control y la mejora de la aplicación de la normativa sobre salud y seguridad en el trabajo, entre otras cosas, es no solo importante, sino fundamental para afrontar el elevado número de víctimas mortales y tener una función preventiva. Desgraciadamente, como expone el Informe de la Comisión de Expertos, en la actualidad las inspecciones del trabajo no tienen ni libertad ni capacidad para desempeñar estas funciones en Kazajstán.

Lo que más nos preocupa son las limitaciones impuestas a la capacidad de los inspectores del trabajo para actuar de conformidad con la legislación nacional en materia de salud y seguridad. Es fundamental que los inspectores del trabajo adopten medidas inmediatas en relación con las constataciones, velando por que, en lugar de actuar como mero instrumento para ayudar a los denunciantes a redactar sus alegaciones ante los tribunales, estén facultados

para adoptar medidas que tengan efectos inmediatos e iniciar procedimientos judiciales sin previo aviso.

Por último, nos preocupan seriamente los informes de casos en los que los empleadores niegan a los inspectores el acceso a los lugares de trabajo y la injerencia de los gobiernos locales en los informes de los inspectores del trabajo. Por ello, queremos subrayar la importancia de que el Gobierno adopte las medidas necesarias, incluidas las de protección, para garantizar que los inspectores del trabajo no encuentren obstáculos indebidos en el desempeño de sus funciones.

En conclusión, reiteramos la recomendación de la Comisión de Expertos de que el Gobierno inicie urgentemente reformas en apoyo del funcionamiento inherente de los sistemas de inspección del trabajo y la protección del derecho fundamental de los trabajadores a un entorno laboral seguro y saludable.

Presidente - No veo más peticiones para hacer uso de la palabra, así que invito ya al representante del Gobierno de Kazajstán, el Viceministro, a que tome la palabra para formular sus observaciones finales.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental** - En primer lugar, permítanme expresar mi gratitud a nuestros interlocutores sociales y a todos aquellos que han formulado recomendaciones encaminadas a reforzar el sistema de inspección del trabajo en la República de Kazajstán, así como a potenciar el papel de nuestros interlocutores sociales en ese empeño.

Por el momento me ocuparé de todas estas observaciones sin ningún orden en particular. Hemos oído decir a nuestros interlocutores sociales y a algunos países que Kazajstán es un país que adolece de deficiencias. Creo que la gente está bien informada al respecto, pero dicho esto, y a la vista de las tragedias que tuvieron lugar en algunos lugares de trabajo el año pasado, se han llevado a cabo comprobaciones y el Gobierno ha dado la respuesta necesaria. Debo subrayar, por tanto, que la tendencia general en materia de siniestralidad laboral es positiva. Se han tomado las decisiones correspondientes y el Gobierno ha adoptado y aplicado el «Concepto de Trabajo Seguro para 2024-2030», en el que ahora trabajaremos más detalladamente con nuestros interlocutores sociales.

En cuanto a las recomendaciones específicas, además de lo que he dicho en mi intervención inicial, en Kazajstán contamos con un sistema unificado de inspección del trabajo. Hemos oído que las competencias de la inspección son limitadas. Sin embargo, la inspección del trabajo tiene pleno mandato para descubrir infracciones y asegurar que los empleadores rindan cuentas por no hacer lo que deben. Si se constata una infracción, puede emitirse una advertencia, que es un documento estatal en caso de infracción. Si no se atiende esa advertencia, el empleador es pasible de responsabilidad administrativa y se le puede imponer una multa. En caso de responsabilidad administrativa, disponemos esencialmente de dos vías. La primera es la advertencia. Es por la primera infracción, pero también forma parte del sistema de responsabilidad administrativa. La segunda es la multa. Se trata de multas administrativas, aplicadas por la inspección del trabajo.

Actualmente estamos analizando la aplicación de nuestra legislación. Las sanciones que existen actualmente en nuestra normativa no necesariamente surten siempre un efecto preventivo entre los empleadores que no respetan la ley, pero estamos trabajando activamente con comités especializados y comisiones jurídicas a este respecto con el fin de actualizar nuestra legislación. Esperamos reforzar las sanciones administrativas, agravarlas y asegurar que los responsables de infracciones administrativas primero puedan ser advertidos y luego sancionados con una multa razonable. Los funcionarios del Estado que puedan verse

influidos también pueden incurrir en responsabilidad administrativa. El artículo 4 del Código Administrativo abarca la seguridad y la salud en el trabajo, y pretendemos ampliar su ámbito de aplicación con nuevas sanciones para tales infracciones administrativas, como el incumplimiento de las medidas de protección de la vida y la salud de los trabajadores. Todas estas propuestas están siendo estudiadas actualmente por comisiones especializadas en el Ministerio de Justicia, y esperamos que pronto se adopten las decisiones pertinentes y que el Gobierno tome las medidas que correspondan. Por lo que respecta a las limitadas competencias de la inspección estatal del trabajo, hay ciertas limitaciones que deben observarse en vista de la legislación, pero se han denunciado obstáculos a la labor de los inspectores. El año pasado se denunciaron unos 50 casos y, al descubrirse, se tomaron las medidas administrativas pertinentes. En lo que va de año se han descubierto 17 casos similares y se han tomado todas las medidas administrativas pertinentes. Subrayo una vez más que se está llevando a cabo, como resultado de la labor de la comisión tripartita pertinente, una revisión de las normas nacionales de seguridad y salud en el trabajo con los interlocutores sociales, que será objeto de publicación y que abarcará el trabajo de los inspectores estatales. Por supuesto, estaremos encantados de transmitir los resultados de los trabajos de esta comisión tripartita a la OIT, y la transmisión de esta información continuará de forma permanente, según nuestras obligaciones en virtud de los Convenios.

En general, pretendemos sistematizar más nuestro trabajo. Este proceso comenzó en diciembre del año pasado con la inclusión de definiciones clave. Esto incluye nuestra inspección nacional del trabajo, con un seguimiento adecuado de su labor y de la actividad de determinadas ramas de la industria, que no siempre han estado plenamente cubiertas por las inspecciones del trabajo, por ejemplo, la agricultura. En cuanto a las medidas que deben adoptarse en los próximos años, nos proponemos introducir un nuevo modelo de protección laboral que comprende una evaluación integrada de las condiciones laborales en lugares de trabajo concretos. Esto es algo que ya hemos empezado a hacer en relación con determinadas empresas, con el fin de recopilar un conjunto completo de información sobre los riesgos asociados a esos lugares de trabajo.

Además, todas las empresas que se hayan sometido a una evaluación respecto de las condiciones de trabajo recibirán una acreditación de la inspección correspondiente. Es algo en lo que tenemos intención de trabajar junto con nuestros interlocutores sociales. También queremos desarrollar un enfoque sistemático de la protección colectiva y personal de los trabajadores, que ha de ser elaborado con nuestras instituciones especializadas en protección laboral.

Estas medidas forman parte de nuestra labor de cartografiar digitalmente nuestro panorama laboral y evaluar los riesgos que puedan existir en lugares de trabajo concretos y en relación con determinados trabajadores en cada una de las empresas de nuestro país.

Además, nos proponemos hacer más viable económicamente para los empleadores el aumento del nivel de protección laboral mediante diversos cambios a realizar en materia de seguros de accidentes. Rediseñaremos por completo nuestro sistema de formación para los inspectores del trabajo dependientes del Ministerio, incluidos los inspectores técnicos de protección laboral, con la creación de un centro de formación único responsable de la coordinación general y el desarrollo de competencias y formación para los servicios de inspección.

Actualmente estamos trabajando con la Oficina Nacional de Estadística para revisar nuestro sistema de recopilación de estadísticas y envío de informes. El reto pendiente es

recopilar estadísticas fiables en lo que respecta a los controles internos realizados por los empleadores, los sindicatos y la inspección nacional del trabajo.

En los próximos dos años prevemos tener en cuenta una amplia gama de información que nos permitirá mejorar la situación en materia de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores, al tiempo que mejoramos las condiciones financieras para los empleadores y consolidamos las condiciones de trabajo y el espíritu empresarial, a efectos de lograr el desarrollo social y económico de nuestro país. Deseo asegurarles una vez más que Kazajstán hará todo lo posible para garantizar que trabaja en sintonía con los Convenios.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores quisieran dar las gracias al Gobierno y a los distintos oradores que han hecho uso de la palabra por sus intervenciones y la información facilitada, de la que hemos tomado cumplida nota.

Reiteramos la importancia de la gobernanza de los Convenios. Acogemos con satisfacción los signos de voluntad y el compromiso expreso del Gobierno de mejorar la situación relativa a la aplicación de los Convenios.

Recomendamos que las autoridades nacionales realicen consultas efectivas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores en el proceso por venir. En concreto, recomendamos lo siguiente:

- Primero, el Gobierno debería proporcionar información más detallada sobre las restricciones y limitaciones a las competencias de los inspectores del trabajo.
- Segundo, el Gobierno debería tomar las iniciativas necesarias para que las leyes sean conformes con el artículo 12, 1) del Convenio núm. 81 y adoptar medidas para que los inspectores del trabajo no encuentren obstáculos indebidos en el desempeño de sus funciones.
- Tercero, el Gobierno debería facilitar información detallada sobre el número de casos en que se niega a los inspectores el acceso a los lugares de trabajo y los motivos de dicha negativa.
- Cuarto, el Gobierno debería presentar un informe anual a la OIT ajustándose a los plazos de los Convenios.
- Por último, el Gobierno debería facilitar información a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión sobre las cuestiones debatidas y las medidas adoptadas.

Miembros trabajadores - Queremos dar las gracias al Gobierno por la información escrita y oral que nos ha facilitado, y a los participantes por sus contribuciones.

Como ya hemos tenido ocasión de decir en nuestras declaraciones preliminares, la inspección del trabajo desempeña un papel fundamental en la puesta en práctica de unas condiciones de trabajo dignas para los trabajadores, incluida la de su derecho a la libertad sindical y a un entorno de trabajo seguro y saludable. Por lo tanto, es esencial dotar a los servicios de inspección de todos los recursos que necesiten para funcionar de manera óptima y garantizar la protección de los trabajadores.

Para funcionar de manera óptima, los servicios de inspección del trabajo necesitan, obviamente, recursos humanos y materiales, pero también un marco jurídico que les permita desempeñar sus funciones en las mejores condiciones posibles. Es de suma importancia que el Gobierno de Kazajstán entable un diálogo social con los interlocutores sociales para mejorar el funcionamiento de la inspección del trabajo.

Pusimos de relieve que el número de inspectores del trabajo en Kazajstán es insuficiente e instamos al Gobierno a que contrate a un número suficiente de inspectores del trabajo y les proporcione suficientes recursos materiales, financieros y de funcionamiento, como formación y desarrollo de capacidades, teniendo en cuenta las necesidades específicas del país, a fin de garantizar el correcto funcionamiento de la inspección del trabajo.

También tomamos nota de la auditoría de las actividades de la inspección del trabajo de Kazajstán que realizó la Comisión de Expertos en 2018 y recomendaríamos que se refuerce el papel de la inspección del trabajo haciéndola depender del órgano ejecutivo central, al que se dotará de recursos suficientes, incluidos los recursos humanos, y que se proporcione información a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas a este respecto. Acogemos con satisfacción la información facilitada sobre el proyecto de ley para abordar algunas de las cuestiones tratadas, también la de recentralizar y reintegrar la inspección del trabajo en el MLSP. Esperamos que a esto le siga la adopción de medidas prácticas necesarias en estrecha colaboración con los interlocutores sociales.

Durante el debate, constatamos que el marco jurídico aplicable a los servicios de inspección del trabajo en Kazajstán es demasiado restrictivo, lo que priva a los inspectores del trabajo de las competencias que necesitan para desempeñar plenamente sus funciones. El gobierno de Kazajstán debería levantar estas restricciones lo antes posible.

Por tanto, recomendamos al Gobierno de Kazajstán que derogue todas las disposiciones legales que permiten la introducción de una moratoria en las inspecciones de trabajo mediante Decreto Presidencial y que en el futuro no tome medidas para reinstaurar ninguna moratoria en los servicios de inspección.

El Gobierno velará por que los inspectores del trabajo puedan llevar a cabo inspecciones del trabajo con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales, de conformidad con el artículo 16 del Convenio núm. 81 y el artículo 21 del Convenio núm. 129. A tal fin, el Gobierno deberá:

- adoptar las medidas legislativas necesarias para facultar a los inspectores del trabajo a visitar los lugares de trabajo sin previo aviso, y a realizar los exámenes, pruebas o investigaciones que estimen necesarios;
- indicar si los inspectores ya están facultados para realizar visitas de inspección a cualquier hora del día o de la noche, una vez derogado el artículo 197 del Código del Trabajo y el artículo 147, 2) del Código del Emprendedor;
- adoptar las medidas necesarias para revisar el artículo 141 del Código del Emprendedor, que establece la frecuencia y los tipos de inspecciones que se permiten en función del grado de riesgo determinado por el sistema de evaluación y gestión de riesgos, de modo que los inspectores del trabajo puedan realizar inspecciones de trabajo con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar el cumplimiento efectivo de las disposiciones legales pertinentes;
- adoptar las medidas necesarias para que los criterios de evaluación de riesgos no restrinjan las competencias de los inspectores del trabajo ni la ejecución de sus inspecciones;
- revisar los artículos 151 y 156 del Código del Emprendedor y el artículo 50, 12) de la Ley de la Función Pública para velar por que las investigaciones llevadas a cabo por los inspectores del trabajo no se vean limitadas en su alcance ni invalidadas ni se impongan sanciones a los inspectores del trabajo que ejerzan un control más amplio de lo permitido por la ley;

- adoptar las medidas necesarias, incluida la revisión de la legislación, para que los inspectores del trabajo estén facultados para adoptar medidas inmediatamente ejecutables y puedan iniciar procedimientos judiciales sin previo aviso;
- adoptar las medidas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo no sean objeto de actos de obstrucción indebida en el desempeño de sus funciones, incluida la derogación del artículo 12 del Código del Emprendedor, que aún contempla el derecho de los empleadores a negarse a ser inspeccionados por funcionarios de los organismos estatales de supervisión y control, y
- adoptar las medidas necesarias para elaborar y publicar un informe anual sobre las actividades de los servicios de inspección y remitirlo a la OIT.

El Gobierno se asegurará de proporcionar toda la información solicitada por la Comisión de Expertos en su observación y de proporcionar también toda la información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones que ha de hacer nuestra Comisión antes del 1.º de septiembre de 2024.

También recomendamos que el Gobierno de Kazajstán acepte la visita de una misión de asistencia técnica antes de la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información escrita y oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con preocupación de diversas cuestiones relativas al funcionamiento eficaz del sistema de la inspección del trabajo en el país, debido a las numerosas restricciones a las facultades de los inspectores del trabajo, tales como las autorizaciones previas necesarias para llevar a cabo una inspección, las limitaciones al número de inspecciones que pueden realizarse, las limitaciones a las medidas que pueden adoptar los inspectores del trabajo cuando se enfrentan a condiciones de trabajo peligrosas y las limitaciones al alcance de las inspecciones.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas eficaces y en un plazo determinado para:

- **contratar un número suficiente de inspectores del trabajo y proporcionarles suficientes recursos materiales, financieros y operativos para garantizar el buen funcionamiento de la inspección del trabajo;**
- **reforzar el papel de la inspección del trabajo trasladando y subordinando sus servicios bajo la autoridad de un órgano ejecutivo central, tal como recomendó la Comisión de Expertos de la OIT en 2018;**
- **garantizar que los inspectores del trabajo puedan llevar a cabo inspecciones de trabajo con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes, en cumplimiento de lo dispuesto en los Convenios;**
- **modificar los artículos 144, 3) y 4), 156, 2), 144, 13), 144-1, 144-2, 145, 146, 143, 3) y 151 del Código del Emprendedor, a fin de garantizar que los inspectores de trabajo estén facultados para realizar visitas a los establecimientos sin previo aviso, así como para llevar a cabo cualquier examen, prueba o investigación que consideren necesarios;**

- indicar si, a raíz de la derogación del artículo 197 del Código del Trabajo y del artículo 147, 2) del Código del Emprendedor, los inspectores están ahora facultados para realizar visitas de inspección a cualquier hora del día y de la noche, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio;
- modificar la sección 141 del Código del Emprendedor para garantizar que los inspectores del trabajo puedan realizar las inspecciones de trabajo necesarias para garantizar la aplicación efectiva en consonancia con los Convenios;
- revisar la sección 50, 12) de la Ley de la Función Pública y las secciones 151 y 156 del Código del Emprendedor con el fin de garantizar que las investigaciones llevadas a cabo por los inspectores de trabajo no se vean limitadas en su alcance o invalidadas, y que no se impongan sanciones disciplinarias a los inspectores de trabajo autorizados por la legislación;
- modificar los artículos 136, 144-1 y 144-2 del Código del Emprendedor para garantizar que los inspectores del trabajo estén facultados para adoptar medidas con fuerza ejecutiva inmediata y puedan iniciar procedimientos judiciales sin emitir una advertencia previa, cuando sea necesario;
- garantizar que los inspectores del trabajo no encuentren obstáculos indebidos durante el desempeño de sus funciones, modificando el artículo 12 del Código del Emprendedor, y
- garantizar la elaboración y publicación de un informe anual sobre la labor de los servicios de inspección en el que se traten todos los temas enumerados en el artículo 21 del Convenio núm. 81 y en el artículo 27 del Convenio núm. 129, y comunicarlo a la OIT.

La Comisión pidió al Gobierno que, antes del 1.º de septiembre de 2024, envíe una memoria sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la Comisión y que proporcione toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental - Nuestro Gobierno atribuye gran importancia a la cuestión de la aplicación de las normas del trabajo, y agradecemos el apoyo y la colaboración que la OIT nos ha mostrado permanentemente. Respetamos el sistema y los órganos de control de la OIT.

Reafirmamos nuestro compromiso de asegurar la plena aplicación de los Convenios núms. 81 y 129 ratificados, y agradecemos la oportunidad de compartir la información sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de estos Convenios.

Hemos tomado nota de todas las conclusiones y el Gobierno tomará todas las medidas necesarias para abordar las cuestiones que se han señalado. Trabajaremos en estrecha colaboración con la OIT y los interlocutores sociales para mejorar las condiciones de trabajo y proteger los derechos de los trabajadores.

México (ratificación: 1952)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

En México, la igualdad entre mujeres y hombres se encuentra establecida en el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en materia laboral, el artículo 123, A), VII), establece que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna. Esta disposición refuerza el derecho a un trabajo digno, comprendido como aquel que respeta la dignidad humana de las personas trabajadoras. En lo referente a que para trabajo igual debe corresponder un salario igual, así está consignado en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 2. En este tenor, las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres no pueden ser inferiores a las fijadas en la ley, y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, tal como está señalado en el artículo 56 del citado ordenamiento.

El establecimiento del salario mínimo general y de los salarios mínimos profesionales se acuerda mediante la negociación y acuerdo de los sectores empleador, trabajador y del Gobierno federal, que conforman el consejo de representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI). Este proceso se realiza procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la legislación laboral y las condiciones económicas y sociales del país, propiciando la equidad y la justicia entre los factores de la producción, en un contexto de respeto a la dignidad de las personas trabajadoras y sus familias. Las propuestas que el Gobierno de México presenta a los sectores en materia salarial se sustentan en estudios técnicos que evalúan, para su fijación, la rama o actividad económica y la profesión, ocupación u oficio de que se trate y, para el incremento salarial, el impacto de incrementos previos sobre la inflación, el empleo, la pobreza, la brecha de género y el entorno macroeconómico.

La reducción de la brecha salarial por motivo de género es un compromiso del Gobierno, que consta en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, el cual, en su objetivo prioritario 3, se propuso recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores, específicamente en la acción puntual «3.1.5 Coadyuvar en la disminución de las brechas salariales en algunas de las categorías del sistema de salarios mínimos profesionales para mejorar el poder adquisitivo de las mujeres y jóvenes», contenida en la estrategia prioritaria 3.1. En este tenor, la política laboral mexicana se apoya en instancias como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía que, en su encuesta bianual denominada «Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares», informa sobre la evolución de diversos temas relacionados con los ingresos y gastos de los hogares mexicanos, a partir de la publicación sobre sus características ocupacionales y sociodemográficas. Entre sus indicadores, publica la relación existente entre los ingresos promedios percibidos por hombres y mujeres de manera periódica desde 2016, que permite medir su evolución.

En el marco de la nueva política de salarios mínimos, en los últimos cinco años, el aumento al salario mínimo ha reducido la brecha entre mujeres y hombres y ha impulsado la igualdad salarial. Lo anterior es gracias a que se ha observado un crecimiento superior del salario promedio de las mujeres en comparación con el que ha presentado el de los hombres, ya que

una proporción mayor de mujeres que de hombres se ha visto beneficiada por los incrementos de los salarios mínimos. Con los últimos datos disponibles, al mes de marzo de 2024, las mujeres trabajadoras aseguradas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social han visto crecer su salario promedio en 5,9 por ciento a tasa anual, que se compara con el incremento del salario promedio de los hombres que ha sido de 5,1 por ciento anual, es decir, una diferencia a favor de las mujeres de 0,8 puntos porcentuales. Si se compara con el inicio de este sexenio, el salario promedio de las mujeres ha aumentado en 22,6 por ciento y el de los hombres en 20,5 por ciento (una diferencia de 2,1 puntos porcentuales). De tal manera que los incrementos de los salarios mínimos de 2019 a 2024 redujeron la brecha salarial de género en 27,7 por ciento a nivel municipal en el sector formal; el impacto es mayor en aquellos municipios donde residen las mujeres más pobres, pues la brecha de género se redujo en 63,8 por ciento. Además, se encontró que el aumento de 20 por ciento al salario mínimo en 2023 impulsó los aumentos en los salarios promedio de las mujeres aseguradas formales, quienes tuvieron un crecimiento salarial mayor al de los hombres en 0,3 puntos porcentuales en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) y en 0,6 puntos porcentuales en el resto del país, por lo que se redujo la brecha salarial dentro de las empresas en 0,5 por ciento en la ZLFN y 0,6 por ciento en el resto del país.

Cuando se considera tanto a las personas trabajadoras formales como informales, con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, se observa que el salario promedio de las mujeres se ha incrementado en 14,1 por ciento y el de los hombres en 13,0 por ciento (una diferencia de 1,1 puntos porcentuales). Con datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, se encontró que la brecha del salario por hora para 2018 fue de 12,5 por ciento, mientras que para 2022 fue de 12 por ciento, es decir, una reducción de 0,5 puntos porcentuales. Por su parte, la brecha de género del ingreso laboral (que incluye ingresos adicionales al salario, tales como aguinaldo, utilidades, pago de horas extras y comisiones y propinas) fue de 18,1 por ciento en 2018 y de 14,6 por ciento en 2022, lo que representa una reducción de 3,4 puntos porcentuales. La CONASAMI, en el ámbito de sus facultades, ha dado seguimiento a la evolución de la brecha salarial de género mediante estudios e informes, para así continuar impulsando la política de salarios mínimos que incida positivamente en la reducción de brechas salariales, sobre todo en favor de aquellas mujeres que menos ganan.

En lo que se refiere a la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación, el Gobierno de México aporta a los centros de trabajo la información y los elementos que impulsan el ejercicio de los derechos laborales de las personas trabajadoras, como es el caso del trabajo digno o decente, la igualdad de oportunidades y de trato, la no discriminación y la inclusión laboral, entre otros, que permitan atender, prevenir y erradicar la discriminación en el ámbito laboral. Entre las medidas adoptadas para controlar su cumplimiento se estableció el requisito núm. 7, denominado «Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal», con el propósito de que los centros de trabajo cuenten con elementos en los que se establezcan los criterios de evaluación de puestos para la fijación y el aumento de salarios, sin discriminación de género. Otros elementos son el listado de puestos, categorías, salarios por sexo y la asignación de las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, con base en procedimientos transparentes y determinados por el centro de trabajo. Estos elementos deben ser comprobados con base en la presentación de evidencias, es decir, documentos en los que se identifique la igualdad salarial, tales como manuales o documentos de operación y/o procedimientos, lineamientos, guías para la asignación de compensaciones basados en la evaluación del desempeño, todos ellos desagregados por salarios, categorías y sexo. Los procesos que se llevan a cabo en el marco de la norma son de auditoría interna y de vigilancia,

que son operados y realizados tanto por el centro de trabajo como por los organismos certificadores externos al Gobierno federal, conforme a la normativa aplicable.

Respecto a los avances en la revisión de la norma, cabe recordar que el Consejo Interinstitucional de la NMX-025, integrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, ya cuenta con trabajos previos para la presentación del proyecto de estándar en igualdad laboral y no discriminación ante la Secretaría de Economía, para los efectos procedentes. El propósito principal es establecer los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten, den el marco de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas libres de violencia, con igualdad salarial entre hombres y mujeres y sin discriminación, que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. Para concretar la transformación formal de la NMX-025 en estándar es necesario cumplir con algunos procesos normativos relevantes que den sustento a este trámite, entre los que se encuentra la emisión del reglamento de la Ley de Infraestructura de Calidad, el cual establecerá los preceptos específicos que permitirán al Consejo Interinstitucional de la NMX-025 concretar el cambio en este mecanismo.

Finalmente, es de resaltar que, con el propósito de mejorar la calidad del entorno laboral en México y asegurar el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales en materia de trabajo, el 8 de marzo de 2024, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social presentó el Protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género. El Protocolo es una herramienta que orienta sobre los alcances normativos y la forma de actuar de la autoridad laboral con el fin de establecer los criterios que rigen las actividades de inspección en los centros de trabajo. Entre los indicadores clave que contempla el Protocolo se incluyen la verificación de la igualdad salarial entre hombres y mujeres, la presencia de medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso sexual, así como condiciones de trabajo seguras para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Además, se revisa la implementación de políticas de igualdad y no discriminación en el reglamento interno de los centros de trabajo. La incorporación del enfoque de género en la inspección del trabajo permitirá identificar la situación, con respecto al cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres y de los hombres, y hacer visibles las necesidades y acciones específicas a emprender para garantizar a todas las personas trabajadoras el ejercicio efectivo de sus derechos laborales desde una perspectiva de género. También permitirá observar las brechas en las condiciones laborales por motivos de género a fin de adoptar las medidas de inspección pertinentes para incidir en su disminución. Adicionalmente, se espera que la acumulación de información estratégica relativa a la inspección del trabajo se emplee para tomar decisiones, así como para adoptar e implementar medidas que garanticen el camino hacia la igualdad de género en el ejercicio efectivo de los derechos laborales de hombres y mujeres.

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito al representante del Gobierno de México, Titular de la Unidad de Política Laboral y Relaciones Institucionales, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - Inicio esta intervención refrendando el compromiso de México con la Organización Internacional del Trabajo, con el sistema de supervisión de normas y con los convenios ratificados por nuestro país.

A la fecha, de los 191 convenios adoptados por la OIT, México tiene ratificados 82, incluyendo a 10 de los 11 considerados fundamentales.

Durante la presente administración del Presidente Andrés Manuel López Obrador, México ha logrado avances sustanciales en el cumplimiento de su compromiso con la eliminación de la discriminación en materia de ocupación y empleo.

En dicha materia, relacionada con el Convenio, que fue ratificado por nuestro país en 1952, el Gobierno tomó nota de que, en su momento, la Comisión de Expertos reconoció los esfuerzos realizados para reducir la brecha de remuneración y observó con interés las iniciativas del poder legislativo para reforzar estos esfuerzos.

Considerando esto, así como las reformas laborales y la orientación que se le ha dado a la política pública en favor de la dignidad y el bienestar de las personas trabajadoras en nuestro país, nos llama la atención que el caso individual de México esté el día de hoy ante la Comisión.

No obstante, lo vemos como una oportunidad para compartir información sobre los logros más relevantes y los retos venideros en la implementación de los compromisos asumidos por el Gobierno en el marco del Convenio.

Como se detallará enseguida, los logros conseguidos son cuantificables, han sido evaluados y se han obtenido en buena medida gracias a un diálogo social tripartito y a la coordinación entre los diferentes órdenes y niveles de Gobierno.

Estos resultados se pueden dividir en tres rubros: las reformas legislativas, las políticas públicas y los mecanismos de libre adopción promovidos desde el Gobierno.

Siguiendo este orden, en primer lugar, hemos de exponer aquí las reformas a la legislación nacional en favor de la igualdad de remuneración.

A partir de 2019, la legislación laboral mexicana contempla el respeto pleno a la dignidad humana de las personas trabajadoras y prohíbe la discriminación. Además, se dispone entre otras cosas, la garantía de acceso a un salario remunerador y el respeto a los derechos colectivos e individuales de los trabajadores.

En 2021, se estableció que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia en el orden material, social y cultural, y se adicionó que la fijación anual de los salarios mínimos nunca estará por debajo de la inflación, lo que impacta directamente en la mejora a las remuneraciones de las personas trabajadoras.

De igual forma, se integró una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, a fin de que, en iguales condiciones, las percepciones sean las mismas para mujeres y hombres en el servicio público.

En 2022, se incluyeron en la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, así como en 33 ordenamientos jurídicos federales, generales y secundarios, disposiciones que garantizan el acceso a las mismas posibilidades y oportunidades en el uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como en la toma de decisiones.

Es propicio señalar que, si bien no se han concretado las medidas para dar plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, consagrado en el Convenio, los recientes cambios en la legislación laboral reflejan el compromiso del Gobierno en la consecución del principio de no discriminación en el empleo y en la eliminación de las brechas de género, y, en específico, en la brecha de la remuneración.

Así lo demuestra el hecho de que se mantiene activo en México el diálogo para promover la progresión de la igualdad sustantiva en el mercado laboral. De este diálogo se desprende una iniciativa de reforma a 13 leyes, que ya ha sido aprobada en la Cámara Alta, y que se

buscará que sea aprobada plenamente en el Congreso en el siguiente periodo legislativo, dando así plena expresión, en la legislación nacional, a las disposiciones del instrumento internacional que hoy abordamos aquí.

Esta iniciativa de reforma robustecerá la legislación ya existente en México sobre igualdad de remuneración, como la que se ha mencionado, y también la expresada en el artículo 123 de la Constitución y en los artículos 2 y 86 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se afirma que «para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo», y se prohíbe la discriminación por razones de género para un trabajo digno y decente.

Por otro lado, como se mencionó en un inicio, el Gobierno desarrolla políticas públicas y fomenta actividades que favorecen el logro del trabajo digno y decente, y la eliminación de la brecha de género en el mercado laboral.

Tanto la Política nacional para la igualdad entre mujeres y hombres, como el Programa nacional para la igualdad entre mujeres y hombres, y la creación de unidades de género en las dependencias de Gobierno y presupuesto federal etiquetado, han promovido que los tres poderes y órdenes de Gobierno, incorporen en sus labores la perspectiva de género y de igualdad y no discriminación.

En concordancia con el principio rector del Plan Nacional de Desarrollo, de «no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera», se han atendido las necesidades específicas de grupos en situación de vulnerabilidad, desde una perspectiva de derechos humanos, de interseccionalidad y transversalidad de género.

Asimismo, el Gobierno está convencido de que, para democratizar el mundo del trabajo, las mujeres mexicanas deben ocupar cargos centrales en las directivas sindicales. Por ello, como parte de la reforma laboral en materia de justicia laboral, libertad de asociación y negociación colectiva, de 2019, se garantiza que las dirigencias sindicales al constituirse o renovarse cumplan con la representación proporcional de género.

Al promover la participación de las mujeres en la negociación colectiva, en la elección de sus representantes, en la rendición de cuentas y en la inclusión con perspectiva de género en la vida sindical, se garantiza el desarrollo laboral en condiciones justas y equitativas para eliminar las brechas de género.

De igual manera, en la actual administración se ha logrado un aumento progresivo e histórico del salario mínimo, año tras año, que ha tenido un efecto positivo considerable en la disminución de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres.

A partir de 2019, los salarios mínimos generales y profesionales han tenido aumentos responsables y sostenidos.

Con estos incrementos, el salario mínimo ha recuperado en 116 por ciento su poder adquisitivo a nivel nacional, y 226 por ciento en la frontera norte, en beneficio de las personas trabajadoras que menos ganan y sus familias. México encabeza la lista mundial de aumento al salario mínimo.

Es importante señalar que el establecimiento del salario mínimo se acuerda mediante la negociación y acuerdo de los sectores empleador, trabajador y del Gobierno federal. Este proceso se realiza, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la legislación laboral con las condiciones económicas y sociales del país, propiciando la equidad y la justicia entre los factores de la producción, en un contexto de respeto a la dignidad de las personas trabajadoras y sus familias.

Las propuestas que el Gobierno presenta a los sectores en materia salarial se sustentan en estudios técnicos que evalúan, para su fijación, la rama o actividad económica, la profesión, y la ocupación u oficio de que se trate; y para el incremento salarial, el impacto de incrementos previos sobre la inflación, el empleo, la pobreza, la brecha de género y el entorno macroeconómico.

Quienes más se han beneficiado de esta política de salarios mínimos han sido las mujeres:

- Las mujeres afiliadas ante el seguro social han visto crecer su salario promedio en 5,9 por ciento a tasa anual.
- Desde finales de 2018 a la fecha, el salario promedio de las mujeres ha aumentado en un 22,6 por ciento.
- De tal manera que, los incrementos de los salarios mínimos de 2019 a 2024 redujeron la brecha salarial de género en un 27,7 por ciento a nivel municipal en el sector formal, y es de destacar que el impacto es mayor en aquellos municipios donde residen las mujeres más pobres, pues la brecha de género se redujo en un 63,8 por ciento.
- Por su parte, la brecha de género del ingreso laboral, que incluye ingresos adicionales al salario, tales como aguinaldo, utilidades, pagos de horas extra y comisiones y propinas se redujo 3,4 puntos porcentuales.
- El aumento de los salarios mínimos, además, se refleja en la disminución de la población en pobreza laboral, a los niveles más bajos desde el 2007.
- De los 5,1 millones de personas que salieron de la pobreza entre 2018 y 2022, 4,1 millones se pueden atribuir exclusivamente a los incrementos del salario mínimo.

Por otro lado, con el propósito de mejorar la calidad del entorno laboral en México y asegurar el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales en materia de trabajo, el pasado 8 de marzo se presentó el Protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género.

Entre los indicadores clave que contempla el Protocolo se encuentra la verificación de la igualdad salarial entre hombres y mujeres, la presencia de medidas para prevenir y atender la violencia y el acoso sexual, así como condiciones de trabajo seguras para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

Además, se revisa la implementación de políticas de igualdad y no discriminación en el reglamento interno de los centros de trabajo.

La incorporación del enfoque de género en la inspección del trabajo permitirá identificar la situación, con respeto al cumplimiento de los derechos laborales de mujeres y hombres, y hacer visibles las necesidades y acciones específicas a emprender para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos laborales desde una perspectiva de género.

También permitirá observar las brechas en las condiciones laborales por motivos de género a fin de adoptar las medidas de inspección conducentes para incidir en su disminución.

Adicionalmente, se espera que la acumulación de información estratégica, relativa a la inspección del trabajo, se emplee para tomar decisiones, así como adoptar e implementar medidas que garanticen el camino hacia la igualdad de género en el ejercicio efectivo de los derechos laborales de hombres y mujeres.

Finalmente, hacemos aquí referencia a los mecanismos de libre adopción que se promueven desde el Gobierno; específicamente, a la Norma Oficial Mexicana NOM-025 en

igualdad laboral y no discriminación, al sistema de acreditación de buenas prácticas laborales y trabajo digno, y a los esfuerzos a nivel estatal para la reducción de la brecha salarial.

La Norma Oficial Mexicana NOM-025 en igualdad laboral y no discriminación está dirigida a los centros de trabajo públicos, privados y sociales para integrar, implementar y ejecutar, en sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación. Entre los requisitos de certificación está la de garantizar la igualdad salarial, de presentaciones y compensaciones.

Para mayo de 2024, se habían certificado 652 centros de trabajo, beneficiando a 975 049 trabajadores, de los cuales 54,6 por ciento son mujeres. Estos datos se pueden consultar en el Padrón nacional de centros de trabajo certificados en esta norma, en donde se muestra la continua certificación de centros de trabajo.

El Gobierno sigue trabajando en la revisión de esta norma, a partir de la adaptación de la metodología de medición utilizada en el Reino Unido y compartida con México, para medir la brecha salarial, mediante una metodología práctica y sencilla, y establecer estrategias y acciones para cerrar la brecha salarial en una organización.

Asimismo, en la presente administración se desarrolló un sistema de acreditación de buenas prácticas laborales y trabajo digno, que permite a los centros de trabajo declarar su nivel de cumplimiento de la normatividad laboral que incluye la igualdad y no discriminación, certificarse en prácticas que exceden el marco legal y acompañarlos en la implementación de sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo. Para su desarrollo e implementación se hizo una vinculación conceptual con otros estándares internacionales como la ISO 26 000 y la Norma de Desempeño 2 del Banco Mundial.

Además, en México existen esfuerzos a nivel estatal para promover e incentivar la implementación de prácticas y políticas que fomentan la reducción de la brecha salarial, a través de los llamados distintivos de trabajo responsable.

En síntesis, han sido múltiples y sustanciales las acciones tomadas por el Gobierno en consonancia con el Convenio. Con estos resultados y los venideros, México busca hacer realidad que mujeres y hombres tengan igual remuneración por un trabajo de igual valor y eliminar prácticas discriminatorias en los centros de trabajo. En ese sentido es que esperamos que esta Comisión reconozca, en sus conclusiones, que los avances informados son un caso de progreso en la aplicación de las disposiciones del Convenio.

Finalmente, hemos de destacar que, a partir de que se confirmó la revisión del caso de México por esta Comisión, nos hemos acercado, en el marco de esta Conferencia, con los mandantes sociales para escuchar sus inquietudes y para que estas sean el insumo que oriente las acciones futuras del Gobierno.

En este sentido, como una muestra más del compromiso de México con la OIT y su sistema de supervisión de normas y nuestra convicción con el diálogo social, damos la bienvenida al intercambio del día de hoy en esta Comisión y a una posible asistencia técnica de la Oficina de la OIT a este respecto.

Miembros empleadores - En primer lugar, deseamos agradecer al Gobierno por la información oral y escrita proporcionada en relación con el cumplimiento, en la ley y en la práctica, del Convenio. En la forma acostumbrada queremos dar información de contexto para la mejor comprensión del caso.

Esta es la primera vez que la Comisión discute este caso. México ratificó el Convenio en 1952 y la Comisión de Expertos ha realizado observaciones al respecto en diez

oportunidades, las últimas observaciones fueron formuladas en 2023, tomando nota de las memorias del Gobierno y de los comentarios de empleadores y trabajadores.

Antes de profundizar en los comentarios de la Comisión de Expertos, los empleadores queremos subrayar la importancia del Convenio como uno de los diez convenios fundamentales. En su contenido, el Convenio requiere a los Estados promover y, en la medida en que sea posible, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. En relación a esto, es importante tener en cuenta lo que estipula el artículo 4, donde se refiere al deber los Estados de «colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio».

Para los empleadores, el cumplimiento de este Convenio es de la mayor importancia para promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y, asimismo, para retener y atraer talento, contribuir al desarrollo sostenible y a la equidad de género en el ámbito laboral.

Sobre el caso concreto, es preciso indicar que la Comisión de Expertos se refiere a la aplicación de los artículos 2 y 3 del Convenio que establecen el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina, así como la evaluación objetiva del empleo.

En primer lugar, la Comisión de Expertos ha tomado nota del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo en tanto prevé que «a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual».

La Comisión de Expertos ha recordado al respecto que la legislación no solo debería prever la igualdad de remuneración por un trabajo que sea «igual», «el mismo» o «similar», sino que también debería prohibir la discriminación salarial en situaciones en las que hombres y mujeres realizan trabajos diferentes pero que, sin embargo, son «de igual valor».

En ese sentido, la Comisión de Expertos ha considerado que esta previsión no está adecuadamente reflejada en la legislación de México. Específicamente, en 2020, la Comisión de Expertos solicitó al Gobierno que tome medidas para dar plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; frente a lo anterior, los empleadores estimamos necesario interpretar el cumplimiento de los mencionados artículos del Convenio a la luz de la integridad del marco normativo mexicano.

México cuenta con abundante legislación sobre la materia, que habría hecho una transposición correcta de lo estipulado en el Convenio. Prueba de ello es que la Constitución mexicana establece en su artículo primero (capítulo de los derechos humanos y sus garantías), la prohibición de toda discriminación motivada en diversas causas, entre ellas, el género. De la misma forma, el artículo 4 declara que: «la mujer y el hombre son iguales ante la ley», y el artículo 123, prescribe que: «para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad».

El marco constitucional de México es lo suficientemente amplio, como para dar las máximas garantías ante cualquier tipo de discriminación por motivos de sexo, incluida la salarial.

Asimismo, México cuenta con la Ley Federal del Trabajo, la cual establece en su artículo 2 que: «se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón», y que la igualdad sustantiva «supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres». En el

artículo 3 de esta misma Ley, se establece que el trabajo no es artículo de comercio y exige «el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la Ley».

Es por lo anterior que los empleadores consideramos que la legislación mexicana, es una legislación que contempla ampliamente lo establecido en el Convenio y que promueve la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Sin embargo, aún queda mucho por hacer en la práctica frente a la implementación del Convenio y, específicamente, en materia de igualdad salarial.

De acuerdo con información reciente, para las mujeres que trabajan es clara la desventaja que enfrentan con respecto a los hombres, pues su ingreso anual promedio es un 54,5 por ciento más bajo, la tercera brecha de género más alta de los 37 países que conforman la OIT.

De acuerdo con el índice global de brecha de género de 2023, la disparidad salarial es la segunda condición peor evaluada en México para las mujeres. Así, en términos generales, el país ocupa la posición 33 del ranking global que analiza 146 economías. En el terreno de equidad salarial por trabajo similares, cae al puesto 117.

Queremos subrayar que no es suficiente que el Gobierno ratifique e incluya las normas en su legislación si en la práctica no hay una efectiva implementación que derive en resultados concretos y medibles.

En segundo lugar, en los recientes comentarios emitidos por la Comisión, se solicita al Gobierno información sobre los avances de la revisión de la Norma Oficial Mexicana NOM-025 y de las medidas adoptadas para controlar su cumplimiento. Sobre este tema, agradecemos la información del Gobierno frente a los avances del proyecto de estándar en igualdad laboral, pendiente aún de presentar ante la secretaría de economía, y recordamos la importancia de realizar una consulta efectiva a empleadores y trabajadores para lograr la construcción de una propuesta que refleje un verdadero diálogo social.

Como se ha sostenido en esta Comisión, la sostenibilidad y efectividad de las políticas del mercado de trabajo están ligadas a la consulta efectiva a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.

Finalmente, reconocemos la abundante normativa de México en materia de aplicación del Convenio y de las medidas adoptadas por el Gobierno para lograr su implementación en la práctica.

En particular, tomamos nota con interés, de la información estadística presentada a la Comisión. Hacemos un llamado al Gobierno para que realice mayores esfuerzos para implementar el Convenio en la práctica y continúe avanzando en la disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Solicitamos también al Gobierno que las modificaciones y actualizaciones normativas que se lleguen a plantear se realicen a través del diálogo social y en consulta con los interlocutores sociales más representativos, y que además continúe con la recopilación de información estadística y el reforzamiento de la inspección del trabajo.

Miembros trabajadores - Agradecemos al Gobierno por la información proporcionada a nuestra Comisión. Esta es la primera ocasión en que abordamos un caso de México en relación con el Convenio. La última vez que examinamos un caso del país fue en 2018, con relación a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Tomamos nota de la información del Gobierno sobre la aprobación y remisión por parte del Senado de la República a la Cámara de Diputados de un proyecto de decreto que reforma 13 leyes en materia de igualdad salarial, entre otras:

- el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo para reconocer que «a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración», y
- el artículo 6 de la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para incluir en la violencia económica «la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor».

Aunque estas reformas legislativas tienen el potencial de corregir las deficiencias actuales en relación con el Convenio, hasta el momento los cambios necesarios no se han materializado.

Actualmente, las relaciones laborales en México se basan en el principio de «salario igual por trabajo igual», sin considerar el «valor del trabajo» como un factor crucial en la determinación de la remuneración.

Este principio está consagrado en la Constitución, específicamente en el artículo 123, A), VII), el cual contempla este principio como una garantía de protección al salario, y que dice así: «para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad».

Sin embargo, esta disposición se limita a garantizar una remuneración similar para trabajos «iguales», sin especificar qué se entiende por igualdad, y sin reconocer que el género no debe influir en la cuantía del salario.

La Ley Federal del Trabajo, que detalla los derechos mínimos establecidos en la Constitución, delimita lo que se entiende por trabajo igual en su artículo 86, que señala que: «a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual».

Cabe señalar que no ha habido ninguna modificación al texto del artículo 86, por lo que el «valor del trabajo» sigue sin ser considerado en la fijación de salarios.

Sabemos de la importancia del concepto de trabajo de igual valor para la OIT, y cito literalmente:

«El principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor», tal como se establece en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, no es lo mismo que la igualdad de remuneración por igual trabajo. La igualdad de remuneración por un mismo trabajo limita la aplicación del principio de igualdad de remuneración al trabajo llevado a cabo por dos o más personas en una misma área de actividad y en una misma empresa.

El concepto de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor es más amplio y abarca los casos en que hombres y mujeres realizan trabajos diferentes. Con el fin de determinar si diferentes tipos de trabajo tienen un mismo valor, las actividades laborales pueden ser valoradas mediante la aplicación de un método de evaluación.

Desde una interpretación literal, la Ley Federal del Trabajo se ajusta al principio constitucional de «salario igual por trabajo igual». Sin embargo, una interpretación que incorpore los principios del Convenio proporcionaría una mayor protección a los trabajadores y trabajadoras, ajustando de manera más precisa la formulación para delimitar el alcance del principio de igualdad, alineándose así con los estándares internacionales, y permitiendo la inclusión del «valor del trabajo» en la práctica diaria.

El desconocimiento sobre lo que implica que un trabajo sea de igual valor es generalizado, afectando a empleadores, organizaciones de trabajadores y trabajadoras y, lamentablemente, también a los jueces. Pero, como ya he mencionado, hasta la fecha no se ha emitido ningún criterio vinculante que refleje fielmente las disposiciones del Convenio.

Los criterios más comunes para establecer la similitud de trabajos son la jornada laboral y la eficiencia, aunque sabemos que trabajos diferentes pueden tener igual valor dependiendo de las habilidades, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo.

Además, las autoridades laborales no ofrecen asesoría adecuada, ni aplican estos criterios al fijar los salarios mínimos anualmente o al determinar los salarios de los servidores públicos, como se menciona en la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90).

La incorporación de la especificidad del «trabajo de igual valor» en la legislación y en la aplicación práctica del principio de igualdad permitiría mejorar las condiciones para una reducción efectiva de la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que, si bien el Gobierno indica que se ha visto disminuida, resta por analizar el comportamiento de dicha relación a nivel más desagregado, que el expresado en la memoria de México.

Es crucial que se realicen esfuerzos para implementar los cambios necesarios que aseguren la aplicación efectiva del Convenio en México.

Miembro empleador, México - Muchas gracias al Gobierno por la información proporcionada a esta Comisión, que deriva de las observaciones generadas para Comisión de Expertos en su último informe y que se ve reflejado apenas en un párrafo y no más, como pueden observarlo en la página 750 de la versión en español.

Tomamos nota con interés de la alusión que se hace al artículo 123 de la Constitución, la que, por cierto, data de 1917 y fue la primera en elevar a rango constitucional las garantías sociales vinculadas al trabajo y la previsión social, e incorporó, antes del nacimiento del Convenio que nos ocupa, la protección de igualdad de remuneración en el texto de la fracción VII que textualmente establecía «para trabajo igual, debe corresponder salario igual». Posteriormente, y no muchos años después, se adicionó «sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad».

Esta protección está, evidentemente, en la ley reglamentaria, es decir, en la Ley Federal del Trabajo —los que me antecieron se refirieron a ella—; sin embargo, quiero destacar que esta establece una serie de protecciones, en primer lugar, al trabajo digno, que está incorporado en el artículo 2, en la que la Ley es enfática en decir que no existe discriminación por origen étnico, o nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, según puede leerse en dicha disposición.

Por otro lado, el artículo 5 establece que no produce efecto legal alguno, ni impide el goce y el ejercicio del derecho, cualquier estipulación que traiga consigo renuncia por parte del trabajador de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas. Esta es una garantía importantísima que se hace efectiva en mi país.

Finalmente, el artículo 86 hace eco de la norma constitucional y, en un texto actualizado, establece «a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, también iguales, debe corresponder salario igual».

En este sentido, hay que reconocer que las disposiciones constitucionales y legales en mi país son acordes a las protecciones que se refieren en el Convenio que nos ocupa, incluso la

normativa mexicana cuenta con una redacción, a mi juicio más clara, para proteger la igualdad de remuneración, que la del propio Convenio.

Probablemente, sin conocer estos antecedentes y circunstancias, a la Comisión de Expertos le llamó la atención que se haya planteado una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo en el Congreso, en la que se adopta, de manera literal, la concepción de «trabajo de igual valor» conforme al propio Convenio, sin atender que tal reforma no es realmente necesaria. A nosotros nos parece que el texto vigente va con los objetivos propios del Convenio. Sin embargo, todo es perfectible, pero insisto, en este caso, nosotros cuando menos, no lo vemos indispensable. Lo que sí, en todo caso, se requiere es una efectiva implementación de estas disposiciones existentes.

No podemos dejar de reconocer que, al igual que en el resto de los países del mundo, en México existe una brecha salarial respecto de las mujeres. Sin embargo, y aunque se han implementado políticas públicas para reducirla, es necesario identificar y reconocer que esta brecha se encuentra mayormente ligada a la economía informal, que en mi país alcanza, aproximadamente el 56 por ciento de la población económica activa. De ahí, que más allá de una modificación a la legislación que, como hemos visto, podría no ser indispensable, lo que se requiere es, por una parte, mantener las acciones emprendidas para reducir esta brecha y redoblar esfuerzos en la implementación de políticas efectivas de transición a la formalidad, lo que seguramente generará un impacto en la reducción de las brechas salariales existentes, entre otras cosas.

En estas condiciones consideramos que debe tomarse nota del informe brindado por el Gobierno y de la situación que existe en la ley en relación con el contenido de este Convenio, y alentar al Gobierno para que, en consulta con los interlocutores sociales más representativos del país, avance en el desarrollo de políticas efectivas tendientes a atender las causas y orígenes de estas brechas salariales; y celebramos, desde luego, que el Gobierno haya solicitado asistencia técnica de la Oficina. Sabemos que la Oficina puede jugar un papel muy relevante en el avance de estos problemas a través de la asistencia técnica, la cual nosotros también acogemos.

Miembro trabajador, México - Hablo en nombre de la Unión Nacional de Trabajadores de México para informar de la situación persistente respecto al principio de «salario igual por trabajo igual» y su aplicación, pues este principio no es compatible con el establecido por el Convenio al no incorporar en la legislación el principio del «valor del trabajo».

Si bien con la reforma laboral de 2019 se progresó en la autonomía de la libertad sindical y la negociación colectiva con la participación en la toma de decisiones y la democratización del trabajo regulado por la Constitución y los convenios internacionales tales como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), el gran pendiente es la implementación de esa reforma con un adecuado diálogo social que incluya la consulta continua y permanente con las organizaciones de trabajadores más representativas.

Simultáneamente, destacamos el incumplimiento gubernamental del Convenio, lo que escala al inadecuado mecanismo de prestación de memorias, pues en diversas ocasiones hemos tenido dificultades para dar respuesta a la problemática derivada del mecanismo gubernamental implementado.

Deseamos manifestar que el Gobierno ha seguido omitiendo adoptar medidas legislativas para cumplir con las recomendaciones de la Comisión, que abogan por la igualdad salarial no solo en trabajos iguales, sino también en trabajos de igual valor.

La falta de regulación del principio de trabajo de igual valor permea la actual interpretación restringida del poder judicial de México, ya que se basa únicamente en la jornada y productividad, dejando de considerar factores como la actividad de cuidados, las competencias, las responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo, con independencia de la denominación de los puestos y libre de estereotipos por razón de género, entre otros elementos esenciales para determinar el verdadero valor de un trabajo, por lo cual la adecuación legislativa debe incluir, entre otras, la reforma al artículo 123, A), VII) de la Constitución federal, que establece: «para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad», y no limitarse al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: «a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual».

Además, es preocupante que no existan índices, estadísticas, o mediciones que permitan determinar la brecha salarial por ocupación y género en México, y aún más que las autoridades laborales no ofrezcan asesoría adecuada sobre este tema ni utilicen criterios de valoración del trabajo al fijar los salarios mínimos anuales para diversas profesiones y oficios en el sector privado ni en el contexto de los salarios de los servidores públicos, como lo menciona la Recomendación sobre igualdad de remuneración citada anteriormente.

Ahora bien, es imperativo que los derechos y prestaciones establecidos en los contratos colectivos de trabajo sean totalmente compatibles con los derechos humanos asociados al trabajo, a la igualdad y a la no discriminación, así como al principio del trabajo de igual valor.

En el sector privado se ha establecido un mecanismo para determinar los incrementos a los salarios mínimos y profesionales a cargo de la CONASAMI. La CONASAMI se integra tripartitamente, sin embargo, carece de reglas de integración paritaria de sus integrantes y de la presidencia.

Lo anterior provoca que las mujeres no tengan una representación constante ni puedan incluir la agenda de género en la determinación de los salarios y el valor del trabajo, y en consecuencia de los índices y factores a considerar para su determinación.

Si bien es cierto que la CONASAMI ha operado el incremento gradual y significativo de los salarios mínimos durante los últimos seis años, ello no ha provocado la reducción de la brecha salarial, pues el salario mínimo, como su nombre indica, fija el mínimo que puede recibir la persona trabajadora. Sin embargo, los empleadores únicamente están obligados a dar la cantidad fijada como mínimo, pudiendo hacer distinciones que impliquen un salario superior para algunos trabajadores.

Lo anterior, sin que exista una inspección real para vigilar que todos reciban el mismo monto por trabajos similares, además de que en algunos centros de trabajo los incrementos son justificados a la productividad o mediante el trabajo de horas extraordinarias, cuestión que aleja a las mujeres de salarios remunerados a consecuencia de las responsabilidades familiares o de la escasa formación profesional.

De igual manera, es crucial que no se consideren elementos como la fecha de ingreso al empleo para determinar el contrato colectivo de trabajo y los beneficios que serán aplicables. Considerar este elemento como determinante consagra la discriminación y la renuncia de derechos laborales, por lo que no debe producir efecto alguno.

Es urgente un renovado proceso de inspección del trabajo: este proceso debe estar acompañado de herramientas e instrumentos que permitan a los sindicatos y a los trabajadores presentar denuncias y a la inspección del trabajo investigar y sancionar eficazmente cualquier violación a los derechos laborales. Ahora bien, hacemos de su

conocimiento que, a partir de la reforma constitucional de 2016, se desvinculó el salario mínimo como unidad de referencia para diversos precios, trámites, multas, impuestos y prestaciones. Esta medida buscaba contribuir a la recuperación del poder adquisitivo de los salarios mínimos, resarcendo gradualmente la pérdida acumulada por más de cuarenta años.

Este cambio fue una acción significativa en la política económica de nuestro país destinada a mejorar las condiciones de vida de millones de trabajadores. Sin embargo, más de ocho años después de esta reforma nos encontramos ante un escenario complejo: aunque los salarios mínimos en México han aumentado aumentos superiores a la tasa anual de inflación, este avance ha traído un efecto colateral preocupante, el estancamiento de los salarios fijados a través de la negociación colectiva.

De manera generalizada, estos salarios no han aumentado al mismo ritmo que la inflación, e incluso han llegado a estar por debajo del salario mínimo, lo cual es alarmante. Cada año, la CONASAMI emite una resolución que fija los salarios generales y profesionales.

La resolución vigente para 2024 determina un aumento del 20 por ciento del salario mínimo, compuesto por un 6 por ciento de aumento más 27,20 pesos mexicanos, que se traducen en 1,9 dólares de los Estados Unidos de monto independiente de recuperación. Es una cantidad absoluta destinada exclusivamente para contribuir a la recuperación del poder adquisitivo del salario, pero con la restricción de no ser utilizado como referencia para fijar incrementos en los demás salarios vigentes en el mercado laboral, incluyendo los salarios contractuales.

Esta restricción, aplicable tanto al sector privado como al público, presenta un obstáculo directo al aumento de los salarios contractuales a través de la negociación colectiva. Tal determinación ha afectado de manera notable a las universidades públicas en México, donde los salarios contractuales no han tenido incrementos proporcionales al mínimo general. Además, la reducción del presupuesto destinado a la educación superior ha exacerbado esta situación: en esta última década, el presupuesto educativo se ha mantenido sin cambios significativos.

En el ámbito de los trabajadores de la iniciativa privada, el esquema de tercerización ha provocado que trabajadores que se desempeñan bajo este esquema al servicio de una empresa contratista perciban una remuneración menor que la recibida por los trabajadores de acuerdo al contrato colectivo.

Lo anterior ha provocado una discriminación sistemática que contradice los principios del trabajo decente, como el derecho a percibir un salario remunerador y el derecho a la negociación colectiva. Esta violación sistemática de los derechos laborales desincentiva la afiliación sindical y la negociación colectiva, creando una paradoja donde parece más beneficioso no tener contrato colectivo de trabajo.

No podemos omitir señalar que la Recomendación núm. 90 sugiere algunas medidas para aumentar el rendimiento laboral de las mujeres trabajadoras y facilitar entonces la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Entre estas se encuentran la promoción, la igualdad de facilidades para acceder a servicios de orientación, formación profesional y colocación, así como el otorgamiento de servicios sociales que atiendan las necesidades de las madres trabajadoras o con responsabilidades familiares.

A la fecha, si bien ha existido un impulso importante a la agenda feminista desde el actual Gobierno, es poca la promoción e información sobre la brecha salarial y la debida aplicación de este principio, así como sobre los mecanismos para hacerlo exigible. Es claro que no existe

un sistema nacional de cuidados que garantice que no solo las mujeres sean quienes en mayor porcentaje continúan haciéndose cargo del rol de cuidadoras abandonando el trabajo y la posibilidad de trabajar y alcanzar mejores puestos y mejores salarios.

Si bien es cierto que México está experimentando una transformación histórica con la elección de su primera mandataria mujer y que contará con el apoyo de la mayoría en el poder legislativo, es urgente el acompañamiento técnico de la OIT para mejorar el diálogo social real y efectivo entre Gobierno, sindicatos y empleadores.

Es necesario crear una base de datos anual que contenga una metodología adecuada que permita direccionar las reformas constitucionales, ajustes legislativos necesarios y el diseño de las instituciones que sean compatibles para determinar el valor del trabajo y los principios del Convenio y la Recomendación núm. 90.

Miembro gubernamental, Chile, hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) - Agradecemos la información proporcionada por el Gobierno sobre las medidas promovidas para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el mercado laboral, y en específico para asegurar la igualdad de remuneración.

Tomamos nota de la congruencia entre los cambios legislativos impulsados en los últimos años y las políticas públicas en materia laboral implementadas por el Gobierno, para la reducción de la brecha salarial de género y la recuperación del poder adquisitivo de los salarios mínimos impactando de manera positiva a las mujeres.

Observamos con interés las acciones tendientes a verificar el cumplimiento de la normatividad laboral relacionada con las disposiciones del Convenio, en particular, el reciente lanzamiento del Protocolo de inspección laboral con perspectiva de género.

De igual forma, tomamos nota del desarrollo y promoción de los diversos instrumentos de adopción voluntaria para fomentar una cultura laboral tendiente a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, la no discriminación y la inclusión laboral.

Instamos al Gobierno a continuar los esfuerzos, el diálogo social y la coordinación entre poderes y niveles de Gobierno, para asegurar que el principio de igualdad de remuneración se adopte en todos los sectores y actividades económicas.

Finalmente, el GRULAC insta a la OIT a brindar la asistencia que, a solicitud del Gobierno y los interlocutores sociales, se requiera para consolidar los resultados de dichos progresos expuestos por el Gobierno de México.

Miembro empleadora, Argentina - El sector empleador argentino agradece, tanto la información suministrada por el Gobierno como el compromiso expresado con respecto al cumplimiento del Convenio cuya aplicación estamos discutiendo.

En primer lugar, queremos subrayar la importancia del Convenio en su carácter de convenio fundamental y nuestro firme compromiso con la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

En particular, creemos que en este caso resulta necesario poner en valor las previsiones del artículo 4 del Convenio, sobre el deber los Estados de colaborar con las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del Convenio.

Tomamos nota de que el Gobierno ha suministrado información con respecto a la preparación de múltiples revisiones legislativas para integrar el principio de igualdad de

género en el marco normativo del país, así como en los mecanismos de seguimiento y revisión de políticas públicas.

Hemos oído con atención las informaciones suministradas por el Gobierno sobre instancias de diálogo social con las organizaciones de los empleadores y los trabajadores, para definir las distintas medidas promovidas, y solicitamos que brinde más información relativa a cómo está colaborando con las organizaciones de los empleadores y los trabajadores en este asunto.

Animamos al Gobierno para que haga sus mayores esfuerzos a nivel nacional para lograr, en la práctica, una mayor disminución de la brecha salarial entre mujeres y hombres, así como para asegurar la consulta institucionalizada y efectiva de los actores sociales, en las etapas de diseño, implementación, revisión y seguimiento de tales políticas, como instrumento para garantizar el diseño de estrategias efectivas equilibradas.

Miembro trabajadora, Perú - Hablo en nombre de los trabajadores y trabajadoras de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú. El derecho a percibir igual remuneración se vincula con la prohibición de discriminar, y es así como lo recoge la normativa internacional. Así el Convenio ratificado por el Estado mexicano en 1952, regula el principio de «igualdad de remuneración por trabajo de igual valor», el cual no se refiere a labores idénticas. Son más de setenta años que ha tenido el Gobierno para la implementación del Convenio a través de su normativa nacional. El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: «a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, también iguales, debe corresponder salario igual».

Como vemos, esta norma condiciona y restringe el principio a un tema de jornada y productividad, y no al valor del puesto en sí. Por ello, es necesario una adecuación legislativa que vaya de la mano con lo regulado con el Convenio.

Asimismo, es importante precisar que las condiciones que señala la norma mencionada afectan especialmente a las mujeres, quienes durante su vida laboral se convierten en madres, no cumpliendo una jornada completa por el uso de sus licencias, y no tendrán la misma productividad al ausentarse del centro de trabajo por un tiempo. Es decir, que el ejercer sus derechos como madres trabajadoras, puede traer consigo un perjuicio en la percepción de sus remuneraciones.

El artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece que es obligación de los Estados implementar medidas temporales dirigidas a acelerar la igualdad *de facto* entre el hombre y la mujer. En ese sentido, no se espera que los Estados mantengan una posición abstencionista o neutral frente a la brecha salarial por género, sino que, por el contrario, generen las condiciones necesarias para superar cualquier situación de desigualdad detectada.

En este sentido, el Gobierno debería contar con estudios de brechas salariales que vayan de la mano con lo señalado en el Convenio, a fin de identificar y corregir la discriminación salarial, para determinar el valor real del trabajo.

Así, el Gobierno podrá adoptar normativas con miras a la consecución de la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la cual se centra en igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, para lo cual puede contar con el acompañamiento de la asistencia técnica de la OIT.

Finalmente, saludamos el haber escuchado por parte del Gobierno que cuentan con un protocolo con perspectiva de género en la inspección del trabajo, el cual debería haber sido

consultado con los mandantes. No puede ser un documento de gabinete, sino que tiene que ser un documento consensuado, puede ser dialogado y opinado para que tenga mayor efectividad en el territorio.

Asimismo, creemos que se debe fortalecer el sistema inspectivo, pero no solamente en documento, sino que contando con una cantidad adecuada de inspectores del trabajo. Y si contamos con un protocolo especializado, se debe crear un grupo también especializado en igualdad y no discriminación, a fin de verificar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional.

Un sistema inspectivo con un número adecuado. Así para 2020 había un inspector por cada 160 000 trabajadores, cantidad cuatro veces menor que los recomendados por la OIT. En 2020 había un total de 400 inspectores; en lo que respecta a la inspección, para estos temas hay mucho que trabajar, necesitamos voluntad política, presupuesto y ganas de querer mejorar y qué mejor que el diálogo social.

Miembro trabajador, España - Nos ocupa un Convenio de cuya aplicación real depende toda la población mexicana, porque el principio de igualdad salarial para trabajo de igual valor entre hombres y mujeres concierne al conjunto del país, y no solo a las mujeres. Porque todas y todos ganamos cuando un país, México, España o Costa Rica, avanza en igualdad.

La justicia retributiva nos concierne a todas y a todos, a los Gobiernos, a los empleadores y a los trabajadores y las trabajadoras. La violencia contra las mujeres sea física, psicológica o económica, es una lacra en todo el mundo. Y quien la utilice con otros fines que no sean el de acabar con ella, merece el más profundo de los desprecios.

México tiene una de las brechas salariales más altas de los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), de aproximadamente el 35 por ciento. Además, y como en otras muchas partes del mundo, las mujeres mexicanas ocupan tareas y sectores peor remunerados que sus compañeros.

Como bien sabemos en España y como se ha mencionado, para acabar con la brecha es necesario primero, un estudio detallado con datos disgregados por género, actividad económica, edad, categorías profesionales, complementos, horas de trabajo, cifras de empleo a tiempo parcial no deseado, etc.

Las organizaciones sindicales mexicanas han dado enormes pasos en el ámbito de la igualdad, también lo ha hecho el Gobierno, al que me referiré después; sin embargo, los datos evidencian que son precisamente los empleadores los que menos han hecho. La certificación que prevé la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación es una base voluntaria, en la que poder incluir los datos antes referenciados, es un buen ejemplo de esto. Vemos con sorpresa cómo de los 604 centros de trabajo registrados, solo la mitad de ellos son privados, lo que da buena muestra del interés real del sector privado. Solo 300 centros de trabajo privados en México han decidido tomarse en serio el principio de «igual salario para trabajo de igual valor».

Cuando el Gobierno en virtud del artículo 4, que acaban de recordar los empleadores, pide a estos luchar contra la discriminación, parece que los empleadores no saben, ni quieren saber qué sucede, ni a qué se debe, ni cuáles son los trabajos y tareas que realizan cada uno de las y los trabajadores de su plantilla. En definitiva, ni de manera voluntaria, ni mandatada, los empleadores mexicanos quieren estadísticas oficiales que incluyan un catálogo de puestos de trabajo con todas las remuneraciones que contempla el artículo 1 del Convenio.

Curiosamente parece que ese estudio lo tienen hecho cuando han de ejecutar despidos masivos, y entonces saben perfectamente qué tarea realiza cada uno, qué complementos cobra, y toda la información sobre la plantilla.

Dije al principio que tenemos que luchar por la igualdad y, según la escasa participación empresarial en la iniciativa, es evidente que se necesita avanzar en la normativa, no solo en la voluntariedad, para lograr el compromiso empresarial.

El Gobierno ha implementado, como hemos visto, algunas medidas, aunque estas son insuficientes. Ha aumentado de manera impresionante la cuantía del salario mínimo, que es percibido por más mujeres que hombres, y una subida de este, supone un aumento inmediato de las condiciones de vida de millones de mujeres.

Pero hace falta más, porque pese al aumento del salario mínimo, la realidad dice que, por ejemplo, docentes y administrativos del sistema educativo, que desempeñan un trabajo de igual valor, no perciben igual salario si son hombres o mujeres.

México tendrá la primera mujer presidenta de un país de América del Norte. Una oportunidad única de hacer las cosas de manera diferente, tras años de empresas que no pagan igual a mujeres y a hombres por un trabajo de igual valor, pese a la lucha del Gobierno por acabar con esta discriminación.

Animo pues, a esta Comisión a invitar a la asistencia técnica, y a la nueva presidenta a que fomente la negociación colectiva para desarrollar el mandato legal establecido en el artículo 153-K, fracción XIV de la Ley Federal del Trabajo, y que asimismo modifique las disposiciones restrictivas a nivel constitucional y legal, para que México esté en plena conformidad con el Convenio.

Miembro empleador, Costa Rica - En primer lugar, el sector empleador de Costa Rica desea agradecer al Gobierno por la información brindada a esta Comisión respecto al cumplimiento del Convenio por parte de su país.

Como ha mencionado nuestra vocera, los miembros empleadores destacan la enorme trascendencia del Convenio, un instrumento que busca garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración, entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

El Convenio forma parte de los denominados convenios de carácter fundamental y como la propia Oficina ha señalado: «estos convenios son fundamentales para garantizar los derechos de los seres humanos en el trabajo, con independencia del nivel de desarrollo de los Estados Miembros. Estos derechos son condición previa para el desarrollo de los demás, por cuanto proporcionan el marco necesario para esforzarse en mejorar libremente las condiciones de trabajo individuales y colectivas».

Nuestras sociedades deben avanzar firmemente hacia cerrar las brechas de género en el mundo del trabajo. Estamos llamados a promover aquellas reformas en el marco jurídico y a la adopción de políticas públicas necesarias para evitar la discriminación de la mujer en el mundo del trabajo, siempre en el marco del tripartismo y del diálogo social.

Consideramos que el marco jurídico mexicano cuenta con un adecuado y razonable nivel de protección al principio de igualdad de remuneración, pues como se ha dicho en intervenciones precedentes, desde su propia Constitución, garantiza la igualdad ante la ley de hombres y mujeres, y, más específicamente, prescribe que «para el trabajo igual, debe corresponder igual salario, esto sin tener en cuenta el género o nacionalidad».

Asimismo, el Gobierno ha informado de avances en la revisión de la Norma Oficial Mexicana NOM-025 y otras medidas de carácter legislativas y administrativas, que, a nuestro juicio, muestran un progreso en la implementación del Convenio.

A modo de conclusión, queremos instar al Gobierno a continuar avanzando en estos esfuerzos de fortalecimiento normativo y, sobre todo, en el de lograr una mejor y más eficaz implementación práctica. Lo anterior, siempre en un marco de consulta directa y diálogo con los interlocutores sociales más representativos de trabajadores y empleadores.

Miembro trabajador, Honduras - Observamos que, después de seis años, México es incluido nuevamente en la lista corta sometidas en esta Comisión. Es imperativo que la Comisión recuerde al Gobierno mexicano que, al incorporarse libremente a la OIT, ha aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, comprometiéndose a lograr los objetivos generales, como es la libertad sindical, la negociación colectiva y el principio fundamental a la igualdad de remuneración.

De acuerdo con el artículo 2 del Convenio, el principio de «trabajo de igual valor» debe aplicarse por medio de contratos colectivos. Reconocemos que en México hay un avance legal respecto a la negociación colectiva. No obstante, la puesta en marcha de la reforma laboral de 2019 se ha llevado a cabo sin el debido diálogo social y consulta a los trabajadores. Esto se ha reflejado en varios aspectos como la omisión en dar cumplimiento a las medidas legislativas para cumplir con las recomendaciones de la Comisión.

Las mujeres en México enfrentan barreras significativas para acceder a puestos de dirección y alta gerencia, lo que contribuye a la desigualdad salarial. A menudo, los puestos de mayor responsabilidad y mejor remunerados son ocupados principalmente por hombres. Un estudio de 2022, de la OCDE, reveló que solo el 10 por ciento del total de las direcciones de finanzas, y 21 por ciento de las direcciones de áreas jurídicas de las empresas, han sido ocupadas por mujeres. Ello sin dejar de lado que las mujeres se ubican predominantemente en sectores como la educación, la salud y el trabajo social, que es importante, que tradicionalmente reciben menos remuneración que sectores como la ingeniería y las tecnologías de la información, dominados por hombres.

La falta de transparencia en las políticas salariales del Gobierno y la escasa disponibilidad de datos desglosados por género dificultan la identificación y corrección de la discriminación salarial, y la determinación del valor real del trabajo. Es urgente contar con mecanismos adecuados para monitorear y reportar las diferencias salariales; sin ello, las violaciones al Convenio persistirán y no podrán ser abordadas de manera efectiva.

La disposición limitada de este principio en la Constitución mexicana data de 1917, por lo que resulta inquietante que, al paso de setenta y dos años de la ratificación del Convenio, la legislación mexicana no incorpore el principio de «trabajo de igual valor» y, aún más, que los comentarios aportados en el informe se limiten únicamente a actos de buena fe y a reformas secundarias.

Observador, Confederación de los Trabajadores de las Universidades de las Américas (CONTUA) - Hablo en nombre de la CONTUA para referirnos al nivel de compromiso de México con el cumplimiento de las prescripciones del Convenio que fue adoptado en 1951, e inmediatamente después, al año siguiente, fue ratificado por México.

En tal sentido, queremos empezar por reconocer los avances en materia de política social que se han producido en México en el último sexenio, sin duda, esto se ve reflejado en la gran elección realizada por la recientemente electa Presidenta Claudia Sheinbaum, quien será la primera mujer de la historia en alcanzar tan alto cargo, y quien ha anticipado durante su

campaña electoral una política de brazos abiertos con el movimiento sindical. Saludamos su elección, y confiamos en que honre ese compromiso.

Los convenios de la OIT relacionados con los salarios forman un sistema integral que busca garantizar la justicia y equidad laboral en todo el mundo. Entre esos convenios, destacamos el aquí analizado Convenio núm. 100, el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

El Convenio establece la igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor, abordando directamente la cuestión de la discriminación salarial por género; por otro lado, el Convenio núm. 131 promueve la fijación de salarios mínimos adecuados, asegurando que todos los trabajadores reciban una remuneración que les permita vivir con dignidad; por su parte, el Convenio núm. 111 combate la discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo la discriminación salarial basada en cualquier motivo, como raza, religión, opinión política, origen nacional, entre otros.

Estos convenios no operan de manera aislada; juntos, forman un sistema cohesivo que aborda diferentes aspectos de la remuneración y la igualdad en el trabajo. Mientras el Convenio núm. 100 y el Convenio núm. 111 se centran en eliminar las brechas salariales y la discriminación, el Convenio núm. 131 asegura que exista un umbral mínimo de salario para todos los trabajadores. Este enfoque integral permite una protección más completa y eficaz de los derechos laborales, fomentando un entorno laboral justo y equitativo.

Es a partir de esta mirada integral del sistema normativo que venimos a realizar algunas observaciones puntuales. En los países de nuestra región existen grandes deudas sociales, injusticias y desigualdades, que en algunos casos recaen sobre grupos muy importantes de personas a pesar de la existencia de normas nacionales e internacionales que exigen satisfacer esas demandas.

En razón de esto, queremos solicitar al Gobierno que atienda en forma urgente la situación de los trabajadores universitarios en México.

Más allá de los avances importantes con respecto a la aplicación de políticas que generaron crecimiento en el salario mínimo en México, los salarios contractuales de los trabajadores universitarios no han crecido al mismo ritmo, lo que ha provocado que actualmente existan más de 45 000 trabajadores universitarios con salarios inferiores al mínimo constitucional.

Este grupo de trabajadores, que tenemos el honor de representar desde la CONTUA y la Internacional de Servicios Públicos, son los únicos en el país de los sectores público y privado en estas condiciones. Es por ello que venimos exigiendo el presupuesto necesario para, por lo menos, nivelar a estos trabajadores en el nivel mínimo salarial establecido en México, y de allí por supuesto ir llegando al número justo.

Solicitamos desde aquí, que el representante del Gobierno impulse una mesa de diálogo urgente para superar esta situación, otorgando condiciones de dignidad a los salarios de nuestros compañeros y compañeras.

Presidente - No veo más peticiones de turno de palabra en la sala. Ahora invito al representante del Gobierno de México a formular sus observaciones finales.

Representante gubernamental - Agradecemos las opiniones y posiciones expresadas por los tres grupos mandantes de la OIT respecto de este caso. Tomamos nota de cada una de estas opiniones y posiciones.

Como comentamos en nuestra primera intervención, nuestro Gobierno ha tenido un diálogo constante sobre este importante tema con representantes de los trabajadores y de los empleadores de México, antes y durante esta Conferencia. Nuestra relación con ellas y ellos es cercana y nuestra comunicación constante.

El tema de la igualdad de remuneración es uno de muchos temas del mundo laboral en que los tres sectores dialogamos y llegamos a acuerdos, respetando siempre nuestras diferencias y autonomía.

Como habrán notado a lo largo de la Conferencia, en esta y en todas las comisiones, los trabajadores, los empleadores y el Gobierno de México participamos en el diálogo, las negociaciones, las redacciones y enmiendas de manera activa. La delegación de México tiene en la OIT un vigor y un ánimo de concertación del que francamente nos sentimos muy orgullosos.

Respecto al Convenio, queremos reafirmar seis puntos que nos parecen centrales sobre su aplicación en México y los retos futuros.

En primer lugar, sobre la legislación nacional mexicana, de manera progresiva la legislación laboral en México ha sido reformada para asegurar que la aplicación del principio de igualdad de remuneración en el trabajo sea respetado y cumplido. Así se expuso en la primera intervención y así también lo han constatado de manera clara y detallada los representantes de los empleadores y los trabajadores.

Estamos convencidos de que, al continuar dialogando sobre el camino a seguir para dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio, podremos llegar a un entendimiento sobre los siguientes pasos de reformas a la legislación. Esto, desde luego, incluirá la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo y otras disposiciones, que ya fue parcialmente aprobada en el Congreso, para una mayor armonización con el Convenio.

En segundo lugar, sobre la reducción de la brecha salarial de género, hemos expuesto la forma en que la política salarial de la administración del Presidente Andrés Manuel López Obrador, sin precedentes en nuestro país, ha contribuido de manera significativa en la reducción de la brecha salarial de género.

Hemos dado así datos duros sobre ello. Para repetir un dato fundamental, comentamos que entre 2019 y 2024 se redujo la brecha salarial de género en un 27,7 por ciento a nivel municipal en el sector formal y en municipios donde residen las mujeres más pobres se redujo en casi un 64 por ciento. Esta es la materialización en nuestro país de la brecha salarial de género; además, este logro ha demostrado, en la práctica, que el aumento al salario mínimo no genera inflación y no genera desempleo.

Los datos presentados, provenientes de la Encuesta nacional de empleo y ocupación, así como de diversos estudios realizados por la Comisión nacional de salarios mínimos, dan cuenta de la relevancia que para el Gobierno de México tiene la igualdad sustantiva entre hombre y mujeres, y en específico en relación con la remuneración.

Es importante mencionar que el Presidente López Obrador recientemente envió al Congreso una iniciativa de reforma para que a rango constitucional sea obligatorio en México incrementar el salario mínimo cada año por encima de la inflación.

En tercer lugar, sobre la inspección laboral con perspectiva de género, somos conscientes de que los esfuerzos emprendidos deben ser reforzados con la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral. Es por ello por lo que la inspección del trabajo se está transformando. En los últimos cinco años se han reenfocado las actividades de inspección para mejorar sus

herramientas mediante una nueva perspectiva que pone en el centro de la labor inspectora la salvaguarda de los derechos de las personas trabajadoras y el cumplimiento de la legislación laboral.

Actualmente, la labor inspectora se realiza empleando todos los medios tecnológicos, normativos y de información disponibles.

En cuanto a la materia del Convenio, con el Protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género, como señalamos, podremos analizar la situación actual de la brecha de género en el empleo, y ello nos permitirá conocer las necesidades y las acciones específicas por emprender de manera conjunta con nuestros interlocutores sociales.

En cuarto lugar, sobre los mecanismos de libre adopción, en México ya se ha avanzado en el fortalecimiento e impulso al marco normativo laboral para que el trabajo sea digno y decente. A la par, continuaremos promoviendo una cultura laboral de conocimiento y respeto de los derechos humanos y laborales con un enfoque de responsabilidad compartida. Esto, se hará a través de los diversos mecanismos de libre adopción que se implementan para permitir que sean los centros de trabajo mismos los que evalúen su nivel de cumplimiento con la legislación nacional, determinen sus áreas de oportunidad y realicen las acciones conducentes. El ejemplo que hemos compartido previamente, la Norma Mexicana núm. 25, ha tenido logros evidentes y cuantificables, como hemos señalado. Se continuará discutiendo, de manera tripartita, la evolución de esta norma para tener un mayor alcance, incluyendo la posibilidad de que se vuelva una norma obligatoria.

Por otro lado, se continuará dialogando con los Gobiernos estatales sobre los mecanismos que ya tienen, para explorar espacios de colaboración. Y también continuaremos con las amplias campañas de difusión de los derechos laborales que en esta administración hemos puesto en marcha, así como propiciando el acercamiento de los empleadores y trabajadores a los servicios de orientación, de asesoría jurídica y capacitación.

En quinto lugar, me gustaría compartirles que hace poco la OIT se acercó al Gobierno de México para invitarlo a sumarse a la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC, por sus siglas en inglés) considerando que nuestro país cumple con 9 de los 11 criterios que EPIC determina para la adhesión de sus países miembros.

Si bien aún no nos sumamos a esta Coalición, la eventual adhesión de México se vislumbra como una oportunidad para fortalecer las agendas nacionales de género y trabajo, así como la maximización de los avances que ya existen en la materia.

Y en sexto lugar, sobre la corresponsabilidad tripartita, para consolidar estos avances se requiere trabajar por la unión y la justicia social que protejan y garanticen las libertades y los derechos de todas las personas trabajadoras. Para ello, será necesario seguir impulsando la concertación y diálogo tripartito, con un enfoque de responsabilidades compartidas por todos y todas las que componemos el mundo del trabajo.

Lo anterior, nos permitirá alcanzar estrategias comunes para promover la productividad y la estabilidad de las fuentes de empleo y, al mismo tiempo, la tutela y mejora continua de los salarios, las prestaciones y las condiciones laborales de las y los trabajadores, y cimentar la mejora constante del mercado laboral en nuestro país.

Para concluir, queremos compartirles que en México gozamos de la estabilidad social, económica y política necesaria para continuar con el diálogo social y para seguir avanzando en lo que aquí hemos planteado como retos futuros para el Convenio.

Como ustedes saben, hace una semana y media tuvimos una elección histórica en México, en la que por primera vez fue elegida una mujer para el cargo de representación popular más importante de nuestro país, la Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, será a partir del 1.º de octubre la Presidenta de México.

Esto implica continuidad en la relación estrecha con los sectores trabajador y empleador, y una agenda feminista transversal.

Con los demás órdenes de Gobierno, tanto el legislativo como el judicial, sin duda encontraremos coincidencias para avanzar esta agenda, y específicamente en lo relacionado a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, en pos de eliminar definitivamente la brecha salarial de género.

Por lo pronto, recibiremos con atención y respeto los comentarios y recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Miembros trabajadores - Agradecemos al Gobierno de México por la información proporcionada a nuestra Comisión. Hemos escuchado atentamente la intervención del Gobierno y, en particular, sus propuestas de cambios legislativos para cumplir con el Convenio.

A pesar del potencial de estas reformas legislativas para corregir deficiencias con las normas internacionales, estas todavía no se han materializado totalmente. Actualmente, las relaciones laborales en México se basan en el principio de salario igual por trabajo igual, sin considerar el valor del trabajo en la determinación de la remuneración.

La Constitución y la Ley Federal del Trabajo garantizan una remuneración similar para trabajos iguales, pero no especifican qué se entiende por igualdad, ni reconocen que el género no debe influir en la cuantía del salario.

El concepto de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, según la OIT, es más amplio que la igualdad de remuneración por igual trabajo. Este concepto abarca casos en que hombres y mujeres realizan trabajos diferentes, y su aplicación requiere evaluar las actividades laborales mediante un método adecuado. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo todavía no ha incorporado este principio de manera efectiva.

Una interpretación que incorpore los principios del Convenio proporcionaría una mayor protección a los trabajadores y trabajadoras, alineándose con los estándares internacionales y permitiendo la inclusión del valor del trabajo en la práctica diaria.

La problemática de que un trabajo sea de igual valor afecta a los trabajadores y trabajadoras, a los empleadores y jueces, y es necesario crear un criterio vinculante que refleje fielmente las disposiciones del Convenio. Del mismo modo, es imprescindible la garantía normativa de integración paritaria en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

No obstante, tomamos nota del compromiso del Gobierno con el diálogo tripartito y, por esta razón, lo alentamos a llevar a cabo las siguientes acciones: en primer lugar, a través del diálogo social, a realizar una valoración objetiva del empleo y los salarios en México empleando los métodos técnicos necesarios que consideren descripciones del trabajo, la clasificación de su contenido a partir de factores como las competencias, responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo, con independencia de la denominación de los puestos y libre de estereotipos por razón de género, entre otros; en segundo lugar, a realizar consultas con los interlocutores sociales para la mejor definición de los protocolos de la inspección de trabajo; en tercer lugar, a continuar impulsando las reformas legislativas que correspondan para incorporar completamente el principio de trabajo de igual valor a la normativa constitucional y laboral mexicana, y adecuar las instituciones gubernamentales involucradas; en cuarto lugar,

a promover activamente la igualdad de remuneración cuando no esté en posibilidad de asegurarla directamente; y en quinto lugar, y último, a continuar teniendo en cuenta la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo.

Instamos al Gobierno a seguir trabajando en la implementación práctica de estas reformas para garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Apreciamos los avances legislativos, pero es crucial realizar esfuerzos adicionales para asegurar la aplicación efectiva del Convenio en México y así reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Miembros empleadores - Los empleadores queremos agradecer a los distintos oradores que han tomado la palabra, y en particular al Gobierno de México, por sus intervenciones y por la información facilitada.

En nuestras observaciones finales queremos subrayar la importancia del Convenio como convenio fundamental y como instrumento para promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, y contribuir al desarrollo sostenible y a la equidad de género en el ámbito laboral.

Respecto a las intervenciones de algunos oradores, queremos aclarar dos puntos:

- i) el salario mínimo se ha incrementado sustancialmente en México gracias al acuerdo que se ha logrado entre los empleadores y los trabajadores y que ha apoyado y acompañado el Gobierno. Dichos incrementos se iniciaron en 2017 y han continuado hasta la fecha, y
- ii) actualmente la CONASAMI sí está conformada por mujeres. De hecho, el 50 por ciento (es decir, 19 miembros) son mujeres y participan activamente en la definición del salario mínimo en México.

Recordamos además que la Comisión que nos convoca hoy está llamada a revisar el cumplimiento de un Convenio por parte del Gobierno, no por parte del sector privado.

Por otro lado, tomamos nota de las iniciativas presentadas por el Gobierno y los avances que se han realizado para lograr el cumplimiento del Convenio.

Los miembros empleadores concluimos que la legislación en vigor parece abordar adecuadamente la gestión que esencialmente consiste en la implementación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, y consideramos necesario alentar al Gobierno a realizar mayores esfuerzos a nivel nacional, de la mano de los interlocutores sociales más representativos, para avanzar en la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres y lograr el cumplimiento efectivo en la práctica del Convenio.

Reiteramos que no es suficiente que el Gobierno ratifique e incluya las normas en su legislación si en la práctica no hay una efectiva implementación que derive en resultados concretos y medibles.

Finalmente, solicitamos al Gobierno, en línea con lo estipulado por la Comisión de Expertos:

- i) que envíe información detallada sobre la aplicación del Convenio antes del 1.º de septiembre del año en curso;
- ii) que todas las modificaciones y actualizaciones normativas que se mencionaron por parte del Gobierno y que se lleguen a plantear en adelante se realicen a través del diálogo social efectivo y en consulta con los interlocutores sociales más representativos, y

- iii) que continúe con la recopilación de información estadística para continuar analizando con mayor profundidad el cumplimiento del Convenio en la práctica, y en particular la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Hacemos eco de lo indicado por el Gobierno y lo alentamos a que solicite asistencia técnica a la OIT para que continúe avanzando en la implementación del Convenio.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Al tiempo que acogió con agrado las propuestas legislativas formuladas por el Gobierno para cumplir el Convenio, la Comisión tomó nota de que estas reformas seguían requiriendo un examen exhaustivo a fin de garantizar el pleno cumplimiento del Convenio.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno, en consulta con las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, a:

- **realizar un estudio exhaustivo sobre el empleo y los salarios en el país, incluidas las disparidades salariales, teniendo en cuenta factores como las competencias, las responsabilidades, las tareas y las condiciones de trabajo, con independencia del puesto de trabajo, y libre de cualquier estereotipo de género;**
- **dar plena expresión legislativa al principio de igual remuneración por «trabajo de igual valor» establecido en el Convenio;**
- **promover y establecer mecanismos efectivos de detección y control del cumplimiento a fin de garantizar que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor se aplique en la práctica, y**
- **recopilar información estadística para analizar con más detenimiento el cumplimiento del Convenio en la práctica y la brecha de remuneración entre hombres y mujeres.**

La Comisión invitó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT a fin de garantizar el cumplimiento de sus obligaciones derivadas del Convenio en la legislación y en la práctica.

Miembro gubernamental, México - Agradecemos a la Comisión por la elaboración de las conclusiones respecto al caso individual de México en la Comisión. Estamos convencidos de que los trabajos de esta Comisión enriquecen el diálogo entre los actores del mundo del trabajo, y ello nos permite avanzar bajo un enfoque de responsabilidades compartidas hacia la justicia social y el trabajo decente. En ese sentido, refrendamos el compromiso de México con la OIT, con su sistema de supervisión de normas y con el diálogo social tripartito. Tomamos nota de las conclusiones emitidas y agradecemos a la Oficina de la OIT, por su disposición para brindar asistencia técnica al Gobierno y a los interlocutores sociales a fin de consolidar los resultados obtenidos. Finalmente, reiteramos la disposición del Gobierno para continuar avanzando en garantizar el principio de igualdad de remuneración consagrado en el Convenio.

Nicaragua (ratificación: 1967)

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

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito a la representante del Gobierno de Nicaragua, Su Excelencia la Ministra del Trabajo, a tomar la palabra.

Representante gubernamental, Ministra del Trabajo - Señor Presidente de la Comisión, reciban todas y todos los que presiden este importante evento un saludo de parte del Presidente de la República de Nicaragua, comandante Daniel Ortega Saavedra y Vicepresidenta compañera Rosario Murillo Zambrana.

Este día, en nombre del Estado de Nicaragua, me refiero al informe publicado por la Comisión de Expertos, donde hemos observado que de forma repetitiva se toma nota de la queja de la Organización Internacional de Empleadores, quienes han venido alegando supuestos incumplimientos al Convenio. En seguimiento a las conclusiones de la Comisión donde instan a nuestro Gobierno a que cumpla con recomendaciones definidas por esta Comisión y que además brinde información en consulta con los interlocutores sociales del país.

En ese sentido y en nombre del Gobierno de reconciliación y unidad nacional, expreso lo siguiente: ratificamos una vez más nuestra posición y rechazamos de forma total el contenido del Informe de la Comisión de Expertos que se refiere a violaciones del Convenio, cuyo contenido consideramos evidentemente que está fuera de la competencia jurídica en materia laboral de la OIT conforme lo establece su Constitución y su Reglamento y más bien se da continuidad al tema de politización con argumentos fuera de lógica y del espíritu y quehacer de la OIT, siendo que este tema ya ha sido revisado, ha sido informado y ha sido abordado profundamente en las 110.^a y 111.^a reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Por todo ello, exigimos a la Comisión de Expertos, que esta queja se retire del informe por estar fuera del contexto de discusión de esta importante Conferencia donde los Estados Miembros comparecemos para tratar y resolver temas vinculados a la vida laboral de las y los nicaragüenses.

De igual forma expreso que el Estado de Nicaragua, ante la recomendación de la OIT de que se modifiquen los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo de Nicaragua, aclaramos también una vez más que, conforme al principio de soberanía establecido en nuestra Constitución Política, esta decisión de reformar, de hacer leyes y normas o disposiciones jurídicas reside estrictamente en el pueblo soberano de Nicaragua y no en recomendaciones que al final afectan los derechos laborales restituidos en beneficio de las familias nicaragüenses, quienes han venido recibiendo y fortaleciendo las mejoras de un plan nacional de lucha contra la pobreza y desarrollo humano que se dirige y se desarrolla estrictamente para asegurar el bienestar de las familias nicaragüenses y, por ende, la estabilidad en el trabajo de las mismas.

Es así, que en la Constitución Política de Nicaragua, artículo 98, segundo párrafo, se establece que las y los trabajadores nicaragüenses participan en procesos de diálogos o huelga en Nicaragua, nuestro Código dice que las y los trabajadores tienen derecho de huelga. Y estos procesos de diálogo han permitido la solución de los conflictos laborales o huelgas de forma inmediata como una estrategia muy importante para avanzar hacia la erradicación de la pobreza en defensa de la paz laboral y social de nuestro país, porque en caso de huelga, no

solamente las empresas detienen su desarrollo económico, sino que también afecta a los trabajadores y a sus familias.

Es así que el Estado de Nicaragua ha venido asegurando el cumplimiento de nuestras leyes, de la Constitución Política, de nuestras leyes laborales nacionales y los convenios ratificados ante la OIT, y decimos que de esta forma seguiremos y continuaremos asegurando el derecho a la libre sindicalización de las y los trabajadores nicaragüenses, para que puedan ejercer su derecho a constituir organizaciones sindicales y a organizarse libremente en sus actividades sindicales, formular sus programas de acción dentro de cada federación, confederación central o sindicato. Las trabajadoras y los trabajadores puedan participar en la gestión de las empresas por medio de sus organizaciones sindicales, y así lo han hecho: es decir, son parte de la gestión plena y activa de cada empresa.

Asimismo, el Estado de Nicaragua ha venido informando oportunamente a la OIT a través de las memorias correspondientes del cumplimiento y avance permanente del tema de sindicalización en todos los sectores de la economía nacional. Estas memorias, también expresamos y lo tenemos evidenciado, han sido informadas a las organizaciones sindicales y de empleadores con mayor representatividad en el país.

Por lo antes expresado, el Estado de Nicaragua continuará ese compromiso firme de trabajar para el bienestar de las y los nicaragüenses que tienen el derecho pleno a organizarse en el sindicato que mejor les convenga. Asimismo, les decimos, y estamos firmes, de que rechazamos todo tipo de señalamiento e intervención en los asuntos internos que atenten contra la paz, la soberanía y la estabilidad laboral y social de las familias nicaragüenses.

Para finalizar, reiteramos ese compromiso permanente de desarrollo de avance hacia más allá, que el Gobierno de reconciliación y unidad nacional ha venido trabajando en unidad con las y los trabajadores de Nicaragua y así cumplir con el objetivo común que es la restitución de los derechos laborales y sociales del pueblo nicaragüense entre estos el derecho a la estabilidad laboral, como hemos dicho, pero una estabilidad permanente, libertad sindical, es así que les podemos asegurar en este momento que tenemos en cero todas las solicitudes que se han presentado ante el Ministerio del Trabajo, han sido debidamente certificadas y se han entregado a cada organización sindical.

Y así estamos también asegurando la defensa a la paz, la defensa social y el fortalecimiento del tripartismo a través de las diferentes formas de diálogo en las comisiones nacionales del salario mínimo, en el Consejo Nacional de Higiene y Salud en el Trabajo, en las comisiones territoriales para hablar con los trabajadores de manera directa y todos los procesos de diálogo y conciliación que conllevan a restituir el derecho de las y los trabajadores, asegurando también el fortalecimiento efectivo de un convenio colectivo que se traduzca en mejoras permanentes para cada sector de los trabajadores, incluyendo a las mujeres trabajadoras de Nicaragua.

Con mayor evidencia les podemos decir que, la libertad sindical en Nicaragua es un hecho, a partir de 2007 tenemos informes claros y manejamos los informes al primer trimestre de 2024.

Como resultado de ese desarrollo de políticas de promoción y fomento, de la sindicación impulsada por nuestro Gobierno de reconciliación y de unidad nacional les decimos que, durante el periodo de 2007 al trimestre de 2024 se han constituido 1 649 nuevas organizaciones sindicales, las que han afiliado a un total de 56 266 trabajadoras y trabajadores fundadores de organizaciones sindicales.

Se han actualizado 18 391 organizaciones sindicales que afilian a un total de 656 137 trabajadores hombres y 571 096 trabajadoras mujeres entre un total de 1 234 000 trabajadoras y trabajadores afiliadas a las diferentes organizaciones que también gozan de libertad sindical. Las mujeres y los jóvenes son parte activa en sus organizaciones sindicales y desde allí defienden ese sagrado derecho de estabilidad en el trabajo, que es lo que nos va a llevar a ese porvenir que es la erradicación de la pobreza.

Estas son evidencias y esto significa libertad sindical: cuando no existe una solicitud de una certificación de un sindicato trabada; cuando no existen quejas de parte de los trabajadores que se les ha negado la certificación para ejercer su pleno derecho a la libertad sindical. El Gobierno de Nicaragua deja clara esta posición que es la que mantenemos y que es la que dirigimos hacia ese desarrollo de un pueblo que no se ha detenido de trabajar, independientemente de las situaciones que hayan pasado.

Miembros trabajadores - Permítanme comenzar diciendo que muchas de las cuestiones que examinará nuestra Comisión en relación con Nicaragua, ya están siendo estudiadas por el Consejo de Administración.

De hecho, varios delegados de los empleadores presentaron en la última Conferencia una solicitud de creación de una comisión de encuesta en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. Desde entonces el Consejo de Administración ha formulado una serie de recomendaciones al Gobierno en relación con la aplicación del Convenio núm. 87, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Estas recomendaciones no difieren de las conclusiones de nuestra Comisión, ni tampoco de las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Este es el tercer año consecutivo que nuestra Comisión examina la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Nicaragua. En su última sesión, nuestra Comisión ha llegado a una serie de conclusiones, entre las que se incluyen peticiones al Gobierno para que cese todos los actos de violencia y persecución contra los interlocutores sociales, y promueva el diálogo social mediante el establecimiento de una mesa de diálogo tripartita.

También se instó a Nicaragua a recurrir a la asistencia técnica de la OIT. Como señaló la Comisión de Expertos, no hay indicios de que el Gobierno haya tomado medida alguna para poner en práctica las recomendaciones formuladas por nuestra Comisión en 2022 y 2023.

En particular, no parece que se hayan hecho esfuerzos para establecer una mesa de diálogo tripartito, bajo los auspicios de la OIT. A este respecto, como ya dijimos el año pasado, instamos al Gobierno a que facilite a la Comisión de Expertos toda la información sobre las medidas que haya adoptado para garantizar el cumplimiento de las recomendaciones.

Queremos reiterar lo que ha sido sistemáticamente la posición del Grupo de los Trabajadores tanto en nuestra Comisión como en el Consejo de Administración en relación con Nicaragua.

Respaldamos plenamente el principio de que todos los Gobiernos deben respetar el derecho de libertad sindical, debemos subrayar, tal como lo ha recordado la Comisión de Expertos, que los derechos protegidos por el Convenio carecen totalmente de sentido cuando no existe el respeto de las libertades básicas, el derecho a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias y el derecho a un proceso regular por tribunales independientes e imparciales.

La Comisión de Expertos ha observado con preocupación una serie de detenciones arbitrarias llevadas a cabo contra dirigentes del Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP). Además, tanto la Corte Interamericana de Derechos Humanos como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, han instado al Gobierno a proceder a su inmediata liberación.

En este sentido solicitamos nuevamente al Gobierno de Nicaragua que proporcione a la Comisión de Expertos toda la información material relativa a las acusaciones formuladas contra los empresarios, los procedimientos legales o judiciales iniciados y el resultado de los mismos.

Debemos subrayar, haciéndonos eco de la Comisión de Expertos, la importancia esencial del diálogo social tripartito para avanzar. En consecuencia, nuestro Grupo también pide al Gobierno que permita dicho diálogo e incluya las orientaciones proporcionadas por la OIT.

Reiteramos nuestra recomendación del año pasado, instando al Gobierno a establecer sin demora una mesa de diálogo tripartito y a utilizar la asistencia técnica de la OIT para cumplir plenamente sus obligaciones en virtud del Convenio.

Un elemento crucial que forma parte de los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio por parte de Nicaragua está relacionado con las enmiendas a los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo, que establecen que los conflictos colectivos se someterán a arbitraje obligatorio una vez transcurridos treinta días desde la convocatoria de la huelga.

Nos hacemos eco de los comentarios de la Comisión de Expertos, en el sentido de que la imposición de un arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga, más allá de los casos en los que una huelga pueda ser limitada o incluso prohibida, es contraria al derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades y formular su programa con plena libertad.

Tomamos nota, una vez más, de los esfuerzos del Gobierno para reforzar el derecho de libertad sindical, facilitando a la OIT información sobre el número de organizaciones sindicales constituidas y el número de trabajadores afiliados a las mismas. No obstante, el Grupo de los Trabajadores recuerda que un clima de violencia, coacción y amenazas de cualquier tipo dirigidas contra las organizaciones de trabajadores y de empleadores no favorece el libre ejercicio y el pleno disfrute de los derechos y libertades establecidos en los convenios.

En este sentido, hacemos un llamamiento al Gobierno para que cese todo acto de violencia, amenaza, persecución, estigmatización e intimidación en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de los interlocutores sociales.

Instamos, pues, al Gobierno de Nicaragua a proporcionar toda la información solicitada por la Comisión de Expertos a este respecto y con la asistencia técnica de la OIT a tomar todas las medidas necesarias para cumplir con sus recomendaciones.

Miembros empleadores - Damos las gracias a la representante gubernamental de Nicaragua por los saludos y la información presentada.

Lamentablemente también tomamos nota, desde el inicio de su participación, de un rechazo expreso a los informes de la Comisión de Expertos, a las recomendaciones formuladas por esta Comisión. No obstante, tanto los trabajadores como los empleadores y la Comisión de Expertos observamos una situación sumamente grave que vulnera la libertad sindical.

Me parece que el Gobierno debería sensibilizarse en esta discrepancia de opiniones y realmente abrirse a que podamos, a través de las herramientas que tiene la OIT, buscar un

diálogo, entender la problemática y buscar soluciones en su caso. Me parece que no ayuda seguir atrincherados en la idea de que no existen los problemas denunciados. La cercanía de la Oficina de la OIT, órgano de buena fe, en compañía de los sectores de manera tripartita, creo que puede ser de gran ayuda para resolver este problema.

Este caso reviste de especial importancia para todos y desde luego para nuestro Grupo, por las graves y recurrentes violaciones que se han venido dando al Convenio y que pueden verse con toda claridad en el informe elaborado por la Comisión de Expertos.

Este caso se ha discutido en la Comisión muchas veces, más de las que quisiéramos y lamentablemente sin registrar resultados positivos. Basta recordar los trabajos realizados, las distintas declaraciones formuladas, las acciones llevadas a cabo y las conclusiones que se formularon al respecto particularmente en 2022 y 2023, por no irnos a años anteriores. No obstante, y a pesar de la consistencia en las solicitudes formuladas al Gobierno, la profunda preocupación y aliento expresados, el Gobierno sigue sin tomar medidas para garantizar el libre y pleno ejercicio del derecho de sindicación tanto de los trabajadores como de los empleadores. Tampoco encontramos respuesta positiva a las como mínimo 19 observaciones formuladas por parte de la Comisión de Expertos tan solo sobre este Convenio desde 1991 y en esta nueva etapa en el seno de esta Comisión, en 2022, 2023 y ahora 2024.

Lamentablemente, este año volvemos a observar que la Comisión de Expertos mantiene su enorme preocupación sobre la falta de progreso y la ausencia de informes positivos por parte del Gobierno ante el notorio incumplimiento de las obligaciones contraídas ante esta Organización, observando en los distintos informes recibidos que las condiciones que estamos analizando continúan exactamente iguales y seguramente empeorando y suponemos que, todos en esta sala, compartirán la enorme preocupación que esto genera.

El caso que vemos hoy no es distinto a la de los años anteriores, los principales hechos y condiciones observados en 2023 fueron los siguientes: detención y enjuiciamiento de líderes de organizaciones de trabajadores y de empresarios; toma de bienes privados de los dirigentes empresariales; destierro y privación de la nacionalidad de varios dirigentes gremiales; campañas de desprestigio contra la organización empresarial; cancelación de la personería jurídica de 19 organizaciones empresariales, dentro de las cuales se encuentra el COSEP, vieja organización que ha representado a los empleadores por muchísimos años ante la OIT, y por supuesto el incumplimiento de las leyes que las regulan; toma de propiedades privadas y congelación de cuentas de las organizaciones gremiales disueltas; acreditación ante la Conferencia de organizaciones afines al Gobierno con el propósito de sustituir, en lo que corresponde a los empleadores, a la que fuera la organización más representativa de todos conocida que es el COSEP.

Al respecto esta Comisión, en las conclusiones anteriores, en particular en la de 2023, observó con profunda preocupación, que persiste un clima de intimidación y acoso de las organizaciones independientes de trabajadores y de empleadores, así como de las alegaciones de arresto y detención de dirigentes empleadores y un mayor deterioro de la situación.

Es clara y evidente la ausencia de progreso y cooperación por parte del Gobierno, a quien se instó, entre otros, a: garantizar a trabajadores y empleadores el derecho de construir sus propias organizaciones para que puedan actuar sin injerencia del Gobierno; poner fin a los actos de violencia e intimidación, contra individuos u organizaciones en relación con el ejercicio tanto de actividades sindicales legítimas como de las actividades de las organizaciones de empleadores; poner en libertad a empleadores y sindicalistas que están presos por el ejercicio de actividades legítimas de sus organizaciones; establecer sin demora una mesa de diálogo

tripartito con la asistencia de la OIT, que respete la representatividad de las organizaciones, que recurra a la asistencia técnica de la OIT, propuesto por los trabajadores y que coincidimos plenamente.

Estos acuerdos fueron tripartitos y ahora ¿con qué nos encontramos? Conforme lo expresado por la Comisión de Expertos, con que nada ha sucedido, que no se han atendido las recomendaciones, no obstante, son resultados de la discusión de esta Comisión y que también se han tratado en otras instancias de esta Organización y en el ámbito de las Naciones Unidas y otros organismos.

No solamente no se ha tomado ninguna medida sobre los hechos alegados, sino que el Gobierno niega la mayor parte de ellos al afirmar que «en el país existe plena libertad sindical sin ningún tipo de discriminación, que no existen dirigentes sindicales privados de libertad por ejercer el derecho a organizarse o desarrollar actividades gremiales, que no hay restricciones para organizarse y que no existe persecución ni represión sindical». Los problemas que no se reconocen no se pueden resolver.

Mientras tanto, el COSEP no ha recuperado su personalidad jurídica, sino que sigue disuelto en contra del artículo 4 del Convenio núm. 87. Sus líderes no han podido recuperar ni su nacionalidad nicaragüense, ni sus bienes, ni los de las organizaciones disueltas y, además, recientemente hemos tenido que lamentar la muerte de uno de sus dirigentes en el exilio, el Sr. Michael Hayley.

Aquí hablamos de hechos que demuestran que los actores sociales no están protegidos en Nicaragua por lo que establece el Convenio objeto de discusión en esta Comisión, y más aún, como lo señala la Comisión de Expertos, se han alegado en este contexto, la violación de los más flagrantes derechos humanos, tal situación que ha sido tratada por varios órganos de las Naciones Unidas, entre ellos el Consejo de Derechos Humanos, el Grupo de Expertos en Derechos Humanos sobre Nicaragua y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Hacemos nuestros todos los comentarios establecidos por la Comisión de Expertos y que aparecen en el informe, aunque, ya no los voy a repetir, tampoco haremos ninguna manifestación relacionada con el tema de la huelga, ustedes saben cuál es la posición de los empleadores sobre este tema y creo que esto no nos ayudaría en nada.

Seguimos muy preocupados, esperamos que el Gobierno se sensibilice, entienda que lo que hace esta Comisión es tender la mano para buscar la manera de que, a través de la asistencia técnica, podamos identificar los problemas con mucha mayor cercanía, hablando con los interlocutores, con los afectados y de esta manera, entendiendo la problemática, se puedan buscar soluciones legítimas a estos problemas.

Insisto en que, si seguimos cada uno en su trinchera, aquí podremos seguir avanzando con las herramientas que nos dota la Constitución, pero los problemas en Nicaragua siguen y la situación de los trabajadores y de los empleadores continúa y francamente esto no ayuda a nadie.

Me voy a reservar a escuchar a los demás oradores que están ya inscritos a efectos de tener una segunda intervención y hacer un planteamiento y alguna propuesta concreta en lo que corresponde a este asunto.

Miembro trabajador, Nicaragua - Intervengo en nombre, sin excepción, de las centrales sindicales de nuestro país y de entrada dejamos claro que no aceptamos que nuestro país esté como un caso de violación al Convenio en esta Comisión, en todo caso, esto es una forma de seguir agrediendo políticamente a nuestro país. Lamentablemente se sigue utilizando este

organismo para reproducir los ejes de la desinformación impulsado por quien se consideran amos del mundo.

Tomen nota de que estos señores han rechazado el derecho a la huelga consignado en el Convenio, el cual es el derecho esencial de la libertad sindical, pero en su obsesión por agredir a nuestro Gobierno lo argumenta ante esta Comisión.

Sería bueno recordar que el sector empresarial privado son los que limitan y agreden a los trabajadores y trabajadoras, cuando toman la decisión de organizarse sindicalmente.

Tomen nota de que estos señores que dicen representar a los empleadores de mi país no presentan más que apreciaciones e informaciones que manejan los mercenarios de la desinformación, su señalamiento no difiere en nada con respecto a los Gobiernos que promueven una ruta de agresiones e intervenciones contra nuestro país.

Tomen nota de que estos señores que dicen representar a los empleadores de mi país se basan y sustentan en argumentos sin conocer la realidad de Nicaragua. El principio del tripartismo lo realizamos los empleadores y los trabajadores que consideramos la paz como esencial para el desarrollo de nuestro país. Un grupo de personas, arrogándose atribuciones que no se enmarcan en el orden jurídico del país, intentaron destruir a través de una intentona golpista los avances alcanzados en el sector económico, social y político de nuestro país.

Tomen nota de que estos señores que dicen representar al sector empresarial de mi país señalan, sin presentar pruebas que hay dirigentes sindicales detenidos por realizar actividades sindicales. Esto es falso de toda falsedad, y retamos a estos señores a que precisen su señalamiento porque nosotros sí le decimos que sus defendidos asesinaron a los dirigentes sindicales Sr. Bismark Martínez, sector municipalidad y al Sr. Alfredo Jirón, sector educación.

También podemos presentar la lista de los trabajadores que fueron secuestrados y torturados por los golpistas que tanto defienden: más de 250 000 trabajadores en el sector privado fueron utilizados para sus intereses políticos y para generar desestabilización fueron despedidos, afectando a las familias de estos trabajadores.

Tomen nota de que nuestro modelo de desarrollo se centra en el diálogo y el consenso, el cual fue roto por los que acudieron al llamado de los imperialistas para desestabilizar y golpear la economía.

Si se dan un tiempo de revisar sus periódicos de 2018, encontrarán como gran acción de los golpistas el llamado a sus representantes para abandonar las comisiones tripartitas.

Demandar durante el diálogo nacional, promovido por el Gobierno la renuncia del Presidente y expresar que la economía no interesaba, a solicitársele eliminar los «tranques de la muerte» promovidos por los golpistas; hoy lloriquean desgarrándose las vestiduras y autoproclamándose víctimas.

Tomen nota de que se argumenta que se violan los derechos humanos de los y las nicaragüenses, el mundo al revés; será violar los derechos humanos en Nicaragua cuando de cada 100 viviendas 99 gozan de energía eléctrica, es señalar que de la educación preescolar hasta la universidad en el sector público es gratuita, es precisar que a diario 1 200 000 niños y niñas reciben su merienda escolar, es reconocer que más de 70 hospitales y otros 7 en construcción atienden de manera gratuita a la población, es hablar de proyectos de accesibilidad al agua potable, construir la infraestructura vial para la movilización de personas y mercancías. Dirán por qué señalamos esto, sencillo, porque son fuentes de trabajo para las familias, para los y las hijas de los trabajadores beneficiados con estos proyectos sociales. Hablemos entonces de los derechos humanos con realidades y no con supuestos infundados.

Miembros de esta Comisión, la obsesión de los que dicen representar a los empleadores de mi país utilizan este espacio para verter su malestar contra un país que se respeta a sí mismo. No condenan ni señalan las agresiones económicas que los llamados «países del jardín europeo» o del que se considera «el amo del mundo» aplican a nuestro país, afectando con ella la economía y esto implica también a nuestro pueblo.

El Gobierno sandinista presidido por el comandante Daniel Ortega, ha mostrado flexibilidad y apertura al diálogo dentro del marco del respeto, soberanía y autodeterminación, por eso, aunque nos critiquen y nos quieran deslegitimar, la clase trabajadora respalda sin condiciones a la política y acciones que desarrolla el Gobierno de nuestro país.

Tomen nota de que mientras discutimos temas no fundamentados como es nuestro caso, miles de niños y niñas son asesinados por las bombas y armas de los sionistas que lanzan contra el pueblo palestino. Las Naciones Unidas y sus instrumentos son incapaces de parar este genocidio, las resoluciones adoptadas que señalan el cese al fuego no son tomadas en cuenta por el Gobierno que entrega las armas y el Gobierno el que asesina la población civil en Gaza.

Tomen nota de que los que se consideran guardianes del mundo argumentando resguardar su seguridad nacional promueven golpes blandos, sancionan utilizando los organismos de las Naciones Unidas como instrumento a su servicio. Nicaragua digna y orgullosa de su historia no se doblega ni se somete a los dictados del amo imperial, porque no pudieron ni podrán.

(El Presidente interrumpe la sesión)

Presidente - Señor, como Presidente, me gustaría recordarle que, de acuerdo con las normas de decoro que todos los presentes en la sala hemos acordado seguir, su intervención debe centrarse en el tema de nuestra deliberación. Gracias y cuento con su comprensión.

(Continúa el miembro trabajador de Nicaragua)

Reiteramos que lamentamos que este sector que dice representar el sector empleador de mi país utilice este espacio para transmitir intereses que no se relacionan con los aspectos laborales. En su agenda política está desconocer toda información que no se adapte a su interés y a la línea trazada en contra de nuestro país.

Tomen nota de que los y las dirigentes sindicales seguimos apostando por el diálogo y la paz, aspectos fundamentales para el desarrollo del país; cuando leo y escucho los argumentos que estos señores que preguntan: ¿será que no conocen alguna información laboral de nuestro país? Y lo pienso, porque seguimos negociando e incrementando el salario mínimo con los y las empleadores, seguimos negociando y firmando convenios colectivos incluso con empresas transnacionales a través de sus representantes, seguimos con nuestra responsabilidad de cuidar el ambiente laboral con los representantes de las empresas. ¿Saben que en Nicaragua la mayoría de los empresarios no conocen ni tienen información de lo que es la Organización Internacional de Empleadores (OIE)? Parece que es un mundo cautivo para ciertos privilegiados.

Tomen nota de que nadie debe arrogarse representatividad que no está sustentada en el mandato expreso de su representado, nadie puede llamarse mayoritario si no tiene cómo demostrarlo.

Los sindicatos sí representamos y respondemos a nuestros afiliados, en tanto las Organizaciones no Gubernamentales son personales y no responden a ningún sector de Nicaragua.

Existe un marco jurídico y el movimiento sindical es respetuoso y cumple los mandatos por nuestro Código del Trabajo, sin embargo, sabemos de fundaciones sin fines de lucro que no respetan este marco legal que las regula.

Hacemos una solicitud de respeto y respaldo a nuestro proceso de diálogo y consenso, que desarrollamos en el marco de nuestra soberanía y pueblo libre que somos hoy.

Las dificultades y problemas que nos encontramos en el camino, los resolvemos dialogando y respetando a nuestro interlocutor. Nicaragua tiene como enemigo principal la pobreza, heredada por la aplicación de políticas neoliberales y estamos en el camino del crecimiento económico que implica seguir mejorando el nivel de vida de los y las nicaragüenses.

Nicaragua ama la paz y porque amamos la paz queremos estar con tranquilidad y pedirle a esta Comisión que nos escuchen, que por lo menos duden y no rechacen los argumentos que hemos presentado porque son realidades que vivimos los nicaragüenses. Vivimos en paz, en tranquilidad, en armonía y estamos en crecimiento económico para mejorar el nivel de vida de los nicaragüenses, pero parece que no se acepta ningún argumento cuando ya se tiene un pensamiento ideológico metido en la cabeza. Por eso le decimos a todos los miembros de esta Comisión que escuchen a Nicaragua, que escuchen a los trabajadores, porque no hay un desarrollo más genuino que la revolución popular sandinista, por eso la defendemos, porque es el espacio que nos da a los trabajadores el poder de poder insistir, incidir y determinar las políticas que desarrollan nuestro país.

Si quieren conocer cómo se ejerce el poder de los trabajadores, visiten Nicaragua, conozcan Nicaragua, vayan con un pensamiento abierto, no vayan sesgados por todas esas transnacionales de la desinformación que han metido en la cabeza cosas que son falsas y vamos a respetar, resguardar, proteger y defender nuestra revolución a todo costo.

Miembro empleador, Nicaragua - Nosotros fuimos invitados, convocados por la OIT a través del Ministerio del Trabajo de Nicaragua basado en convocatoria a la 112.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 7 de febrero 2024, como mandantes tripartitos en su expresión como empleador en su cuarto año consecutivo.

He escuchado aquí a varios expositores sobre su gran preocupación sobre aspectos de Nicaragua que no tienen nada que ver con el objetivo de esta Conferencia.

Sobre nuestra participación en la Conferencia, hemos revisado su contenido y, en particular, vemos señalamientos carentes de objetividad y muy alejados de la realidad nacional, con desconocimiento pleno, o con intereses que distorsionan la actividad económica y laboral de nuestro país. Tanto es así que como empleadores nos incita a dar algunas recomendaciones del sector empresarial nicaragüense a la Comisión de Expertos, referente al caso de Nicaragua sobre el supuesto incumplimiento del Convenio, a fin de que no sean contaminados por consideraciones políticas.

Al respecto, hago las siguientes consideraciones sobre aspectos relevantes de nuestro país con la participación del sector privado, de los trabajadores y el Gobierno de Nicaragua.

Hemos definido, por varios años consecutivos, el salario mínimo de los trabajadores de manera conjunta entre los miembros de la comisión tripartita participando en las organizaciones más representativas.

La base de la situación económica y social de la nación continúa experimentando un sólido crecimiento durante 2024, con tendencia del 4,5 por ciento, según el último indicador económico oficial, en el que la economía se presenta a un fin de año hasta el 5,6 por ciento de

crecimiento; es decir, se está dando un buen desempeño económico y buenas perspectivas para este año, se han superado las proyecciones iniciales, lo que refleja una expectativa positiva, tanto en el consumo como en la inversión.

La inversión privada ha sido importante y se ha reflejado en el comercio y los servicios, así como en la inversión extranjera que ha experimentado un crecimiento relevante y, particularmente, en obras de infraestructura vial, puentes, salud, hospitales de primer nivel, estadios, proyectos de agua potable, saneamiento; proyectando otros de desarrollo estratégico, como puertos de aguas profundas en el Atlántico, un nuevo aeropuerto y un plan de desarrollo ferroviario, más la dotación de medios de transporte.

En cuanto a la medida adoptada a principios de año relativa al establecimiento de una tasa de deslizamiento del tipo de cambio del córdoba con respecto al dólar de los Estados Unidos en 0 por ciento, esta medida ha fortalecido la estabilidad financiera, impulsado el crédito y propiciado un aumento en el consumo; además, ha contribuido al aumento de las reservas internacionales, lo que demuestra una mayor solidez económica. Las reservas internacionales superan los 5 700 millones de dólares de los Estados Unidos, jamás visto en nuestro país. Esto ha sido ratificado, recién, por la evaluadora de riesgo *Fitch rating*, que nos califica con un «B+».

Damos seguimiento permanente a la situación económica del país, al desarrollo de la empresarialidad de Nicaragua, así como todo lo que atañe al bienestar y ambiente laboral de cara al mejoramiento de la competitividad, eficacia y eficiencia como vía para fortalecer el sector empresarial.

Nos consta la adopción de medidas que alientan el sindicalismo y el derecho sindical en todas las empresas y agentes activos del país. Las quejas presentadas ante la OIT contienen una alta carga política, por lo que, ante la falta de evidencias concretas, verificables y creíbles, todos los miembros del sector empresarial las rechazamos unánimemente.

En lo referente a la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación, podemos afirmar que es cuando más ha crecido la cantidad de sindicatos y la institución rectora del trabajo garantiza que se organicen libremente en las empresas creando condiciones para su desarrollo mediante el establecimiento de los convenios de trabajo que protegen los intereses de los trabajadores.

Hemos forjado reuniones y acuerdos en todo el tejido empresarial nicaragüense independientemente de colores o credo político-religiosos, para consolidar el trabajo de manera conjunta por el desarrollo económico-social y sostenibilidad de Nicaragua, a fin de potenciar los sustanciales avances que en el sector económico-empresarial se han garantizado en los últimos años.

Continuaremos brindando apoyo a los programas económicos y sociales que impulsa el Gobierno de Nicaragua, participando activamente en los procesos de inversión, en los diferentes sectores de la economía nacional, en especial, los que benefician al desarrollo, la capacidad técnica de los trabajadores y el crecimiento sustentable de nuestras empresas.

Antes de finalizar, aprovecho para saludar al equipo de trabajo de la OIT y reconocer su arduo trabajo y, para mejorar y obtener los resultados que precisan los objetivos de la Organización, solicitamos o recomendamos a la OIT lo siguiente: que se definan acciones que ayuden a eliminar enfoques políticos de parte de los componentes de la comisión correspondiente, evitando así pérdidas de tiempo, discusiones innecesarias y, lo peor, la intromisión en asuntos que solamente corresponden a los pueblos y Gobiernos de manera soberana a resolverlos.

Miembro gubernamental, Bélgica - Hablando en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos **Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania**, así como **Noruega**, como país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, suscriben la declaración que voy a pronunciar.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en el desarrollo y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

La Unión Europea y América Central, incluida Nicaragua, tienen un Acuerdo de Asociación que ha entrado en vigor recientemente. Sus objetivos son desarrollar y profundizar una asociación política y económica privilegiada basada en valores, principios y objetivos comunes.

Seguimos preocupados por la situación de los derechos laborales en Nicaragua, incluidos los actos denunciados de intimidación y acoso contra organizaciones independientes de trabajadores y empresarios, así como las denuncias de detenciones y encarcelamientos arbitrarios. Diversos órganos de las Naciones Unidas, incluido el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, también han expresado su preocupación por la situación de los derechos humanos, incluida la destrucción del espacio cívico y democrático en Nicaragua. Deploramos que continúen las violaciones de derechos humanos en el país.

Lamentamos que las autoridades no hayan dado seguimiento hasta ahora a las conclusiones de la Comisión de 2022 y 2023. Reiteramos las conclusiones adoptadas el año pasado instando al Gobierno a cesar inmediatamente todo acto de violencia, amenaza, persecución, estigmatización, intimidación o cualquier otra forma de agresión contra personas u organizaciones en relación tanto con el ejercicio de actividades sindicales legítimas como con las actividades de las organizaciones de empleadores.

Tomamos nota de que el Gobierno de Nicaragua reitera que, desde 2007, trabaja para garantizar el restablecimiento y la protección de los derechos laborales de los trabajadores a través del diálogo tripartito, pero lamentamos que, a pesar de que la Comisión instó al Gobierno en 2022 y 2023 a promover sin demora el diálogo social mediante el establecimiento de una mesa de diálogo tripartita bajo los auspicios de la OIT, no se haya producido ningún avance tangible al respecto. Por lo tanto, pedimos al Gobierno que establezca sin demora una mesa de diálogo tripartita.

Tomando nota del grave incumplimiento del Convenio fundamental núm. 87 de la OIT y de la ausencia de avances, a pesar de varias discusiones en esta Comisión y más recientemente en el Consejo de Administración, instamos al Gobierno a que adopte lo antes posible, en consulta con los interlocutores sociales, todas y cada una de las medidas a las que ha sido invitado por la Comisión de la Conferencia. Pedimos al Gobierno que facilite información a la OIT a este respecto. También invitamos al Gobierno a aceptar la asistencia técnica de la OIT a tal efecto.

Reiteramos el llamamiento de la Comisión de Expertos para que se modifiquen los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo, que establecen que los conflictos colectivos se someterán a arbitraje obligatorio una vez transcurridos 30 días desde la convocatoria de la huelga. En consonancia con el Convenio núm. 87, la imposición de un arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga, más allá de los casos en que esta puede limitarse o incluso prohibirse,

es contraria al derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y formular sus programas con plena libertad.

Aunque tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno de que sigue promoviendo iniciativas en apoyo del derecho de sindicación, de que se han adoptado políticas para promover y fomentar la organización sindical y de que, entre 2018 y el primer trimestre de 2023, se crearon 156 nuevos sindicatos, recordamos que para garantizar los derechos de las organizaciones de empresarios y trabajadores protegidos por el Convenio es esencial respetar las libertades fundamentales, el derecho a la protección contra la detención y el encarcelamiento arbitrarios y el derecho a un juicio justo por un tribunal independiente e imparcial. Por ello, nos hacemos eco de la petición de la Comisión de Expertos e invitamos al Gobierno a que facilite información detallada a la OIT sobre las iniciativas adoptadas para garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación tanto por parte de los trabajadores como de los empresarios. La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán de cerca la situación en Nicaragua.

Miembro gubernamental, Cuba - Pido a la secretaría que no inicie el reloj todavía porque antes de iniciar mi intervención deseo hacer el siguiente comentario. Me ha sorprendido el trato que se le ha ofrecido al representante de los trabajadores de Nicaragua; en mi opinión, es cuanto menos irrespetuoso. Si algo ha caracterizado a la OIT durante décadas es el diálogo. Si no podemos dialogar, si no podemos expresar libremente lo que pensamos, entonces ¿cuál es el objetivo que cumplen estos debates? Por lo tanto, en nombre de la amplia comunidad diplomática, y lo digo como Embajador y representante permanente de Cuba en Ginebra, ofrezco, en nombre de la amplia comunidad diplomática aquí en esta ciudad, nuestras disculpas al representante de los trabajadores por haber sido interrumpido en su intervención.

Y ahora, señor Presidente, iniciaré mi intervención. Agradecemos al Gobierno de Nicaragua por la presentación de informaciones adicionales. Apreciamos que la información suministrada por el Gobierno sandinista aporte elementos sobre el ejercicio de la libre sindicación en el país que demuestra la voluntad gubernamental de mantener la comunicación y la cooperación con la Comisión de Expertos y la decisión de honrar sus compromisos con la OIT y el pueblo nicaragüense en el marco de su ordenamiento jurídico y con pleno respeto a su soberanía.

Durante debates anteriores en el marco del Consejo de Administración, hemos escuchado a varios representantes de Gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores insistir en aspectos como la cooperación de los países concernidos en el envío de las memorias y sobre todo la necesidad de evitar la politización. Sobre estos aspectos mi delegación quisiera resaltar que la Comisión debe brindar mayor relevancia a las informaciones transmitidas por los Gobiernos, teniendo en cuenta los esfuerzos realizados por las autoridades nacionales para cumplir con los requerimientos de los mecanismos de control de la OIT.

Por otro lado, Cuba ha expresado en diversas ocasiones su rechazo a la politización de los mecanismos de control de la OIT y la utilización de los mismos para canalizar alegaciones que no tienen como objetivo la defensa de los intereses de los trabajadores o los empleadores, si no poner en tela de juicio la ejecutoria de los Gobiernos en el ámbito laboral. Consideramos que deben analizarse de forma imparcial las políticas de apoyo a los trabajadores implementadas por el Gobierno sandinista.

Según la información brindada por este, el número de nuevas organizaciones sindicales constituidas en los últimos años es significativo, también se ha actualizado el estatus de otras organizaciones sindicales representativas. Deseo enfatizar que no se puede pedir al Gobierno

de Nicaragua actuar en contra de su Constitución, sus leyes o políticas nacionales, hacerlo atenta contra los principios de soberanía y autodeterminación.

Finalizo, reiterando la importancia de continuar promoviendo el tripartismo y el intercambio respetuoso con cada país, así como el espíritu de diálogo y la cooperación.

Esperamos que las conclusiones que se deriven de este ejercicio sean objetivas, técnicas y equilibradas y que se tengan en cuenta las opiniones e informaciones aportadas por las autoridades nicaragüenses.

Miembro empleadora, Colombia - En primer lugar, quiero referirme a las graves y reiteradas denuncias que se han hecho en el marco de esta Comisión por la existencia de persecuciones y actos de represión sistémica por parte del Gobierno de Nicaragua en contra de los interlocutores sociales más representativos, en particular en contra del COSEP.

En la reunión de la Comisión del año pasado se tomó nota con profunda preocupación del persistente clima de intimidación y acoso de las organizaciones independientes de trabajadores y de empleadores, así como de las alegaciones de arresto y detención de dirigentes empleadores, del mayor deterioro de la situación y de la ausencia de todo progreso y cooperación por parte del Gobierno.

Lamentablemente hoy nos encontramos ante un panorama aún más deteriorado. El Gobierno no ha adoptado ninguna medida sobre los hechos alegados, no ha acogido ninguna de las recomendaciones presentadas por los órganos de control de la OIT y persisten las graves violaciones contra la libertad de asociación y la garantía de los derechos de los interlocutores sociales.

Ante esta grave situación es preciso recordar que la libertad sindical carece totalmente de sentido cuando no se respetan las libertades civiles. Los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el reconocimiento, protección, garantía y aseguramiento de las libertades civiles, como lo son la seguridad de las personas y la prohibición de detenciones arbitrarias.

Es fundamental hacer un llamado al Gobierno de Nicaragua para que cumpla sus obligaciones como Estado Miembro de la OIT. Reiteramos el llamado para que Nicaragua inicie la reconstrucción de procesos de confianza y se logre el respeto pleno por la libertad de asociación.

En segundo lugar, es preciso resaltar que los representantes de trabajadores y empleadores deben ser elegidos libremente y estar representados en pie de igualdad, como establecen el artículo 3 de ambos Convenios, el Convenio núm. 87 y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

La Comisión de Expertos ha indicado en reiteradas oportunidades que corresponde a las organizaciones de trabajadores y de empleadores la autodeterminación de las condiciones de elección de sus dirigentes. Las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio de este derecho.

Los graves hechos que persisten en Nicaragua en contra de los dirigentes gremiales cercenan la posibilidad de construir un diálogo social tripartito y de contar con representantes de los empleadores de Nicaragua en los términos de las normas internacionales del trabajo.

Miembro trabajador, Honduras - El Informe de la Comisión de Expertos debe ser leído en su integridad ya que se refiere a algunas temáticas que no deberían quedar ocultas tras los aspectos que más corrientemente señalan en los comentarios de esta Comisión al caso de

Nicaragua. Me refiero en concreto a dos señalamientos que se hacen en el informe y que pretenden subrayar en esta breve intervención.

El primero de ellos tiene que ver con la reiterada observación, que lleva ya más de diez años acerca de la necesidad de modificar los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo, se trata de dos disposiciones que imponen el sometimiento al arbitraje obligatorio una vez transcurrido treinta días de la declaración de la huelga.

La figura del arbitraje que se pretende utilizar para resolver conflictos debe emplearse si se trata de un acuerdo entre las partes y no una imposición de algunos de los sectores: de esa forma se evita la ruptura entre los protagonistas del mundo del trabajo. Solo en casos extremos, como puede ser la afectación en los servicios esenciales en sentido estricto, riesgo para la vida, salud y seguridad para toda o parte de la población, podría determinarse que se imponga una solución por un tercero, en una posición muy consolidada por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

El segundo aspecto que no debería quedar oculto en la discusión principal de este Informe de la Comisión de Expertos es el relativo al número de sindicatos que han sido recientemente reconocidos, según información proporcionada por el Gobierno. Es importante contar con los datos estadísticos acerca de la creación de nuevos sindicatos para dar continuidad al ejercicio de la libertad sindical con el fin de que haya un desarrollo pleno de la misma, pero ante ejemplos de casos de muchos países que hemos visto y, seguiremos seguramente viendo en esta Comisión relativas a situaciones en que se restringe severamente el derecho a crear organizaciones sindicales no deja de ser una noticia prometedora que se fomente la organización sindical en Nicaragua mediante facilidades para su reconocimiento.

Siempre hemos dicho y queremos reiterarlo, que la libertad sindical es más que el derecho a constituir organizaciones y afiliarse a ellas; es una medida esencial que tampoco conviene dejar pasar inadvertida.

Interpretación del ruso: Miembro gubernamental, Belarús - Agradecemos a Nicaragua la información que nos ha facilitado sobre la cuestión que nos ocupa. Tomamos nota de la voluntad del Gobierno de entablar una cooperación constructiva con la OIT. Acogemos con satisfacción los esfuerzos que el Gobierno viene realizando para fomentar y proteger los derechos de los trabajadores a través del diálogo tripartito y el consenso como principio fundamental y forma de lograr la estabilidad social y laboral en el país y un desarrollo pacífico.

Al mismo tiempo, queremos hacer las siguientes puntualizaciones. Ser miembro de un sindicato o de una organización de empleadores, como se recoge en el Convenio, no exime a nadie de la responsabilidad por acciones ilegales no relacionadas con la protección de los derechos e intereses de los trabajadores y empleadores conforme a la legislación.

Instamos a la OIT a tener esto en cuenta y a ser neutral e imparcial cuando examinemos un caso individual. Creemos que las recomendaciones de estos órganos de control y el llamamiento de algunas delegaciones para que Nicaragua revise parte de su legislación nacional, incluida la ley sobre la protección del país, su soberanía independiente y su autodeterminación en nombre de la paz, no son tarea de la OIT y constituyen una injerencia en los asuntos internos de Nicaragua.

Miembro empleador, México - En lo que se refiere al caso de Nicaragua vale la pena recordar que, en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2022 y 2023, en el seno de esta propia Comisión se lamentó la persistencia del clima de intimidación y acoso a las organizaciones de trabajadores y de empleadores independientes.

También con mucha preocupación se tomó nota de la detención y el encarcelamiento de dirigentes de organizaciones de empleadores y se instó con urgencia al Gobierno de Nicaragua para que cesara, de manera inmediata, todos los actos de violencia, amenazas, persecución, intimidación o cualquier forma de agresión contra individuos u organizaciones.

Por desgracia, como se ha señalado, este clima y ambiente lamentable persisten a pesar de haber sido debidamente denunciados con toda precisión en los años anteriores.

Queremos recordar que fue esta misma Comisión quien recomendó la asistencia técnica de la Oficina para garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones plasmados en el Convenio, pero sobre todo para que se aceptara la misión de contactos directos para llevar a cabo una investigación con pleno acceso en relación con la situación de la violación de los derechos sindicales de las organizaciones de trabajadores y de los derechos de las organizaciones de empleadores.

No se puede alegar intromisión, cuando por desgracia, existen y persisten las violaciones de la libertad y de los derechos humanos consagrados en el Convenio.

Cabe señalar que el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que es el organismo intergubernamental encargado de fortalecer la promoción y protección de los derechos humanos en todo el mundo, en su informe de vla grupo de expertos en derechos humanos sobre Nicaragua, presentando en marzo de 2023 señaló que el grupo de agentes y funcionarios públicos de diversos organismos y estructuras del Gobierno, y actores no estatales participaron, y continúan participando a la fecha de redacción del informe, en graves y sistemáticas violaciones y abusos de derechos humanos contra un sector de la población nicaragüense, incluidas las ejecuciones extrajudiciales y las detenciones arbitrarias.

Por ello es por lo que insistimos en que es urgente la asistencia técnica de esta casa, del diálogo social.

Miembro trabajador, Togo - La observación que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones hizo sobre el caso de Nicaragua y el Convenio destaca, entre otras cosas, la labor que realiza la OIT en el seguimiento de la aplicación y mejora de las normas del trabajo. En particular, quisiera referirme a las aportaciones de la Comisión en las que se reitera una posición muy positiva de los expertos sobre el derecho de las organizaciones sindicales a organizar libremente sus actividades y a formular su programa de acción, de conformidad con el artículo 3 del Convenio.

Es bien sabido que el arbitraje obligatorio constituye una limitación muy severa de la autonomía sindical y, en caso de conflicto colectivo, puede conducir a la supresión del mecanismo de garantía de la aplicabilidad de otros derechos que se defienden con contramedidas. Esto significa que el arbitraje obligatorio supone restringir la libertad sindical al limitar las medidas y también restringir las garantías de los derechos que se defienden con el conflicto. Esta doble vulneración de los derechos de los trabajadores lleva a la Comisión a considerar que la imposición del arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga fuera de los supuestos en que puede limitarse e incluso prohibirse es contraria a los derechos de las organizaciones de trabajadores a organizar libremente sus actividades y formular su programa de acción.

Los trabajadores estamos totalmente de acuerdo con la petición al Gobierno para que tome las medidas necesarias para modificar los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo, con el fin de garantizar que el arbitraje obligatorio solo sea posible en los casos en que la huelga pueda limitarse en circunstancias absolutamente excepcionales, como en caso de paralización de los servicios esenciales en el sentido estricto del término o de crisis nacional aguda.

Tenemos expectativas positivas sobre el tratamiento de este tema por parte de la Comisión, que debería promover un cambio hacia el pleno reconocimiento de la libertad sindical en Nicaragua.

Interpretación del chino: Miembro gubernamental, China - Agradecemos la presentación de Nicaragua. Tras examinar detenidamente el Informe de la Comisión de Expertos, tomamos nota de las importantes informaciones y hechos presentados por el Gobierno. El diligente cumplimiento por parte de Nicaragua de sus obligaciones en virtud del Convenio con un progreso constante en la libertad de asociación y la protección del derecho de sindicación merece el pleno respaldo de esta Comisión.

El Gobierno ha colaborado estrechamente con las empresas y otras partes interesadas para combatir la pobreza. Solo durante el periodo 2018-2021, se crearon 111 sindicatos que cubren a casi 4 000 trabajadores, y se renovaron casi 3 000 sindicatos existentes que representaban a más de 220 000 trabajadores.

El país ha reforzado las consultas tripartitas para optimizar el sistema de salario mínimo. Aplaudimos estos esfuerzos. Subrayamos que cualquier sindicato u organización de empleadores debe cumplir la Constitución y la legislación de su país y actuar dentro de los límites que le impone esta.

El sistema normalizado de control tiene por objeto facilitar un mejor cumplimiento de las obligaciones derivadas de los convenios internacionales por parte de los Estados Miembros. Sus medidas deben ser constructivas y positivas, y no destructivas. El examen de los casos específicos de cada país debe centrarse en las funciones básicas y el mandato fundamental de la OIT, atendiendo a los principios de equidad e imparcialidad. También es primordial dar la debida importancia a la información autorizada y a las posiciones importantes presentadas por los Estados Miembros.

Alentamos al Gobierno a seguir reforzando su comunicación e intercambio con la OIT y el sistema de control normativo. También pedimos a esta Comisión que valore la información proporcionada por el Gobierno nicaragüense y a que entable con él un diálogo constructivo de manera racional y práctica. También alentamos a la Comisión a que preste más apoyo permanente y técnico para ayudar a las autoridades de Nicaragua y resolver las diferencias, lograr el consenso y solventar los problemas con los interlocutores a través del diálogo social, a fin de que cumpla con sus obligaciones derivadas del cumplimiento de los convenios internacionales del Trabajo.

Miembro empleadora, España - Los empleadores de España lamentamos profundamente los hechos aquí discutidos en grave violación de los convenios fundamentales, como es el Convenio núm. 87, por parte del Gobierno de Nicaragua, que parece no reconocer los hechos alegados.

Es imposible concebir el diálogo social en Nicaragua cuando las organizaciones de empleadores más representativas han sido disueltas arbitrariamente y sus miembros encarcelados y forzados al exilio. Condenamos firmemente estos hechos contrarios a los convenios fundamentales de la OIT y en flagrante violación de los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

El Convenio asegura la libertad de los empleadores y de los trabajadores para constituir sus propias organizaciones y elegir a sus propios representantes y no corresponde al Gobierno seleccionar a los representantes con los que entablará el diálogo social. El Gobierno de Nicaragua debe aplicar cuanto antes y de forma efectiva en la legislación y en la práctica, los convenios fundamentales y cumplir con sus obligaciones como Miembro de la OIT.

Miembro gubernamental, Honduras - Agradecemos el informe presentado por la Comisión cuya función es promover la ratificación y aplicación universal de las normas internacionales fundamentales del trabajo, incluido este Convenio.

Respaldamos a la OIT en su función de elaborar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas, y en particular de los convenios fundamentales.

De igual manera, agradecemos la información proporcionada por el Gobierno de Nicaragua en virtud de sus leyes nacionales y en relación con el Convenio. Reconocemos y valoramos el compromiso de Nicaragua con alinear sus acciones con el Convenio. Consideramos oportuno destacar la labor realizada por el Gobierno de Nicaragua en relación con la constitución de nuevas organizaciones sindicales y la actualización de organizaciones sindicales ya existentes, así como los demás avances expuestos en esta sala por los delegados y delegadas representantes de Nicaragua. Es por ello que reconocemos la labor de Nicaragua con la promoción del diálogo social y el tripartidismo, así como los refuerzos realizados para la aplicación del Convenio.

Honduras espera que las conclusiones de esta Comisión sean técnicas y equilibradas, considerando la información brindada por el Estado nicaragüense y exhortando siempre la promoción del trabajo decente y los principios y derechos fundamentales.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - La República Bolivariana de Venezuela agradece a la República de Nicaragua la información suministrada, en la que da cuenta de los avances significativos que han llevado a cabo en materia de libertad sindical y protección del derecho de sindicación.

Asimismo, saluda el cumplimiento de sus obligaciones por parte del Gobierno, promoviendo la cooperación con los interlocutores sociales, que se reflejan en su acercamiento con las organizaciones empresariales, y la constitución y actualización de organizaciones sindicales en los últimos años, las cuales agrupan un número significativo de trabajadores y trabajadoras en ese país. Valoramos positivamente la disposición y voluntad del Gobierno de Nicaragua de continuar concretando avances adicionales como lo ha hecho hasta ahora en el mundo del trabajo de ese país, bajo los principios de soberanía, autodeterminación y no injerencia.

Finalmente, hacemos un llamado a la OIT, a promover el diálogo social entre los actores del mundo del trabajo en la República de Nicaragua, acompañándolo con medidas constructivas, objetivas, ajustadas a derecho que permitan consolidar relaciones laborales armoniosas y garantizar la protección del pueblo trabajador nicaragüense.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Federación de Rusia** - Agradecemos a la representante del Gobierno de Nicaragua que haya dado explicaciones sobre el meollo de la cuestión que se debate hoy: el cumplimiento por su parte del Convenio núm. 87.

Creemos que las acusaciones contra Nicaragua de violar el derecho a la libertad de asociación y el derecho a organizarse son infundadas. Nos hacemos eco de la preocupación que se está expresando sobre la presencia en este caso de una cierta dosis de política.

Consideramos que, ni el Comité ni la OIT en su conjunto, tienen autoridad para comentar las actuaciones de las fuerzas del orden y/o de los tribunales nacionales. Igualmente, no consideramos que sean aceptables las llamadas recomendaciones sobre la necesidad de revisar disposiciones de la legislación nicaragüense, especialmente artículos individuales del

Código del Trabajo de ese país. Tales «recomendaciones» más bien parecen una injerencia indebida en los asuntos internos del Estado en cuestión.

Teniendo todo ello en cuenta, instamos a esta Comisión a que tome nota con satisfacción de la memoria que hoy les ha presentado el Gobierno de Nicaragua.

Tenemos que dejar constancia de que este caso es un indicio más de la tendencia a la politización de la labor de la Organización Internacional del Trabajo y del intento de vincular los informes técnicos por países a los acontecimientos internos de una nación determinada. Esta práctica concreta conduce a la politización de las decisiones que entonces se toman y eso reduce bastante la posibilidad de que realmente se lleven a cabo. En última instancia, también socava la autoridad de la Organización.

Miembro empleador, Honduras - Una vez más vemos con suma preocupación que después de conocerse este caso en la Comisión en los dos años anteriores, el Gobierno de Nicaragua ha continuado incumpliendo el Convenio. Estas acciones reiteradas demandan de la Comisión acciones enérgicas y ejemplificantes con el Gobierno de Nicaragua, ya que se convierte en un mal precedente en cuanto al respeto que deben de guardar los Estados a las normas internacionales del trabajo.

Conforme al Convenio, las organizaciones sindicales de trabajadores y de empleadores no requieren de la autorización de los Gobiernos en cuanto a cómo ellos deseen conformarse, este es un derecho fundamental y debe de ser garantizado por cada uno de los Estados que forma parte de esta Organización; los Gobiernos no están autorizados para determinar qué organizaciones pueden o no actuar en su países, pero en el caso de Nicaragua hemos visto cómo en diversas ocasiones se han denunciado acciones por parte del Gobierno en contra de la forma de organización de las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores, lo que ha eliminado por completo el diálogo social, que es la esencia del tripartismo y la piedra angular de la paz social.

Debo señalar que es inaceptable que el Gobierno de Nicaragua, en forma arbitraria, haya iniciado procesos judiciales en contra de los representantes de empleadores y de trabajadores e incluso por decreto haya cerrado sus organizaciones, siendo esta una de las violaciones más grandes que se han conocido en esta Comisión. Por todo ello pedimos a esta Comisión que se nombre una comisión tripartita de alto nivel para que se dé cumplimiento a las conclusiones que se han venido acordando en esta Comisión.

Debemos cuestionar el cierre de las organizaciones de empleadores de Nicaragua, 19 por cierto, el COSEP y la expulsión del país de muchos representantes del sector empleador privándoles incluso de su nacionalidad, lo cual no solo violenta el Convenio sino que también vulnera los derechos humanos de estas personas que lo único que han hecho es luchar por sus derechos.

Lamentamos que el Gobierno de Nicaragua no haya dado muestras de querer dialogar con los sectores sociales y se haya mostrado muy intransigente ante las conclusiones presentadas por la Comisión. Esperamos que en esta ocasión las cosas mejoren y que esta Organización vele por el respeto de los derechos fundamentales de los actores sociales, los empleadores y trabajadores.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Arabia Saudita** - Mi país desea expresar su agradecimiento a la OIT por la preparación del documento y agradecemos al Gobierno de Nicaragua la información y las aclaraciones presentadas sobre los progresos realizados en relación con el respeto de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. En vista de los esfuerzos emprendidos para combatir la pobreza, acogemos con

satisfacción las medidas constructivas adoptadas por la República de Nicaragua y valoramos su estrecha cooperación y respuesta a los organismos encargados del control de las normas. Algunos de los ejemplos sobre el tripartismo abarcan el aumento salarial en un 10,1 por ciento, que fue negociado entre los trabajadores y los empleadores y el Gobierno, y en este contexto, mi país insta a la OIT a que proporcione a la República de Nicaragua el tiempo suficiente y la asistencia técnica necesaria para alcanzar los objetivos de la OIT.

Miembro gubernamental, Argelia - La delegación argelina escuchó atentamente la declaración de la representante del Gobierno de Nicaragua. Hemos tomado debida nota de la información proporcionada en el sentido de que se han emprendido acciones concretas para salvaguardar los derechos sindicales, permitiendo el pleno establecimiento y el libre funcionamiento de las organizaciones sindicales, la promoción de la negociación colectiva y la celebración de consultas tripartitas de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales. Observamos con satisfacción que el Gobierno de Nicaragua mantiene su compromiso de garantizar el cumplimiento de su Constitución, así como de toda su legislación laboral nacional. En este contexto, está convencida de que Nicaragua, a pesar de los retos a los que se enfrenta, sigue firmemente comprometida con el respeto de estos convenios. Argelia aboga firmemente por mantener un diálogo abierto entre Nicaragua y los órganos competentes de la OIT, con el fin de lograr un entendimiento mutuo y resolver las preocupaciones expresadas en un espíritu de colaboración y respeto mutuo.

Miembro gubernamental, Túnez - Damos la bienvenida a Su Excelencia la Ministra de Trabajo de Nicaragua, y le agradecemos la información facilitada sobre los progresos realizados en la aplicación del Convenio.

Subrayamos la importancia que Túnez concede a los derechos y principios protegidos por el Convenio y valoramos el trabajo de esta Comisión para examinar su aplicación en la ley y en la práctica.

Apreciamos el compromiso del Gobierno de Nicaragua de mantener la comunicación y la cooperación con la OIT y sus órganos de control y lo consideramos una prueba de apertura y dedicación a la aplicación de las normas internacionales del trabajo. En particular, acogemos con satisfacción el renovado compromiso y dedicación expresados hoy al tripartismo y al diálogo social como herramienta para promover los derechos sociales y laborales.

Tomamos buena nota de la información facilitada por la delegación de Nicaragua relativa a la cooperación existente entre el Gobierno y los empresarios y trabajadores para aplicar el plan nacional de lucha contra la pobreza, junto con el aumento del número de organizaciones sindicales. Dicha cooperación con los interlocutores sociales es necesaria para la justicia social y para la aplicación exitosa y sostenible de las políticas sociales. Por lo tanto, animamos al Gobierno de Nicaragua a continuar y ampliar dicha cooperación, y a proseguir sus esfuerzos para hacer avanzar sus políticas nacionales, teniendo en cuenta sus prioridades nacionales y las observaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Estado Plurinacional de Bolivia - Al comenzar quisiera secundar el comentario del distinguido representante de Cuba. Tanto los delegados gubernamentales como los delegados de los trabajadores y de los empleadores deben ser tratados con el mismo respeto. Ese es un principio fundamental en este espacio tripartito.

El Estado Plurinacional de Bolivia da la bienvenida a la distinguida delegación del Gobierno de Nicaragua y agradece la información presentada en referencia al cumplimiento del Convenio.

Mi país promueve el respeto al derecho de todas y todos los trabajadores a organizarse en sindicatos bajo los principios sindicales de unidad, democracia sindical, solidaridad e internacionalización. Es así que hemos escuchado atentamente la información proporcionada y los esfuerzos que lleva adelante el Gobierno de Nicaragua para garantizar el respeto de estos derechos.

Reconocemos estos esfuerzos y los alentamos a continuar fortaleciendo las medidas adoptadas para la protección del derecho de sindicación y libertad sindical. Saludamos la buena cooperación que existe entre la cámara empresarial y las instancias gubernamentales, relación que aporta a los esfuerzos por implementar su plan nacional de la lucha en contra de la pobreza. También destacamos que entre 2018 y 2021 se constituyeron más de 111 nuevas organizaciones sindicales. Creemos que es importante resaltar estos avances.

Tomamos nota del informe de la Comisión y los alentamos a promover acercamientos, diálogos y cooperación en la generación de confianza con los Gobiernos, trabajadores y empleadores. Es necesario alejar de estos espacios todo intento de politización y trabajar en la implementación del Convenio como el mismo lo indica, bajo el respeto y en línea con las leyes y normativas de cada país.

Presidente - Gracias. No veo más peticiones de turno de palabra en la sala. Ahora invito a la representante del Gobierno de Nicaragua, Su Excelencia la Ministra de Trabajo, a formular sus observaciones finales.

Representante gubernamental - Decirles que nos llama la atención lo expresado por los representantes de los empleadores en esta importante sesión; sobre todo cuando señalan sin argumentos que en Nicaragua se está violentando el Convenio y especifican que se violentan porque existen trabajadores, sindicalistas o representantes de los sindicatos o de federaciones sindicales detenidos o privados de libertad.

Déjenme decirles con todo el respeto que caracteriza al pueblo de Nicaragua, al modelo de Gobierno que tenemos en desarrollo y a nuestras autoridades, que en Nicaragua no existen trabajadores sindicalistas detenidos, que fue una información no completada, porque cuando comparecemos a estos encuentros donde estamos buscando la forma de cómo dilucidar, discernir sobre la resolución de un supuesto conflicto laboral, debemos hacerlo basado en la verdad sobre todo.

Nos extraña grandemente porque en Nicaragua decimos: existe libertad sindical porque tenemos evidencias, pruebas, tenemos la voz de los trabajadores y no existe aquí en la Oficina una queja de parte de ningún sector de los trabajadores nicaragüenses de ninguna central sindical, de ningún sindicato. En el caso que expresaba un representante o dos representantes de los empleadores sobre la violación a los derechos de una asociación de empleadores, déjenme decirles que, si es lo que fue el COSEP, que jurídicamente ya no existe, y no existe porque lo hayan borrado, sino porque no cumplieron con sus requisitos y sus responsabilidades financieras como organismo, y no porque lo hayan desbaratado. Así pues, el COSEP nunca fue una organización sindical de empleadores, fue una organización no gubernamental sin fines de lucro. Queda aclarado ese tema, para que nos informemos mejor de cuál es el nacimiento de esta situación. Por eso no podemos vincular y politizar este tema trayéndolo acá cuando no es un tema del resorte del Convenio sobre libertad sindical.

No fueron sindicalistas, no son sindicalistas, fueron empleadores constituidos en una organización no gubernamental; queda claro eso. Aclaro esto porque se hizo de manera repetitiva y creo que para eso estamos aquí y evitar esos sesgos cuando nos quedamos callados. Tenemos la responsabilidad de aclararles a los empleadores que el COSEP y sus

18 cámaras no eran empleadores sindicalizados, nunca se inscribieron en el registro del Ministerio del Trabajo; no aparecen ahí, mucho menos sus cámaras.

Todas las empresas están trabajando en Nicaragua, libremente, porque en Nicaragua las organizaciones sindicales gozan de la autonomía total que les da la ley en su actuar y en la gestión ante las empresas. Esa es una realidad que hay que conocer para ubicarnos a la hora de discernir sobre el tema de fondo que es la libertad sindical y no sacar temas que nada tienen que ver e involucrarnos para someterlo a una discusión que nos va a llevar a largo acá, porque el Gobierno de reconciliación y unidad nacional que dignamente dirige el comandante Daniel Ortega, está anuente a dialogar y ese ha sido un instrumento eficaz para la solución de los conflictos laborales en Nicaragua, que no nos han llevado a conflictos mayores que se generen en huelga y no hemos tenido noticias de huelgas. Están los ministerios, el Gobierno y todos los actores involucrados en la relación laboral platicando con los trabajadores de noche y de día; platicando con los empleadores para llegar al consenso que es la forma eficaz de la solución rápida de los conflictos donde no pierda el empleador y no pierda el trabajador, porque esa es la economía, tanto de la empresa como el bienestar de los trabajadores y por eso es que apuntalamos. Estamos centrados en que esto es así. Queremos llegar a la verdad, y la verdad la hemos presentado con datos, con memorias y esperamos que a la hora de llegar a una resolución muy inteligentemente se sepa separar el tema que nada tiene que ver, que más que todo es el meollo del asunto.

Estamos anuentes al diálogo siempre y cuando vayamos a revisar el espíritu de la ley, el espíritu del Convenio y le pedimos eso a esta honorable Comisión.

Aclarando ya este tema que nos movía y nos extrañaba, debo decirles que más bien desde nuestro Gobierno hemos venido integrando en la política laboral integrada en el plan nacional contra la pobreza y el desarrollo, acciones de capacitaciones y conocimientos dirigidos a los diferentes sectores de los trabajadores, de los sindicatos, de las mujeres sindicalizadas, de los jóvenes en los sindicatos que les permitan a ellos generar o desarrollar de la mejor forma su actividad sindical, sobre derechos laborales, de higiene y salud en el trabajo.

Nos preocupa mucho las condiciones de cómo se desarrollan los trabajadores y trabajadoras y por eso, en Nicaragua, existe salud gratuita y existen buenas condiciones de seguridad social para las trabajadoras y los trabajadores.

También es importante aclarar a la Oficina, partiendo de todos los comentarios que he escuchado, que no han llegado quejas de parte de los trabajadores y las que teníamos las resolvimos muy responsablemente y con mucha madurez.

Por lo tanto, no podemos venir aquí a debatir sobre que hay persecución sindical, no hay persecución sindical en Nicaragua y no lo digo porque estoy aquí de frente a los delegados y a la Comisión, lo digo porque en Nicaragua en este momento no hay una solicitud pendiente de personalidad jurídica de un sindicato, todas se cumplen en el término de ocho días. Entonces, no podemos venir a decir aquí que hay persecución sindical.

Nuestro Gobierno trabaja de la mano con las organizaciones sindicales para generar convenios que mejoren las condiciones de las trabajadoras y los trabajadores, convenios que contengan cláusulas que generen mejoras a las mujeres trabajadoras de los diferentes sectores de la economía, algo que no existía antes del 2007, y eso significa erradicar la pobreza.

Erradicar la pobreza no significa atender una huelga y no hacer nada. Erradicar la pobreza significa atender un conflicto laboral en el mismo momento que se genera con soluciones clave, tanto para los trabajadores como para el empleador, y eso, es lo que estamos haciendo en Nicaragua.

Entonces, nos extraña grandemente que nos vengán a decir aquí, que estamos violentando el Convenio y el derecho de sindicación.

Les pedimos a los honorables miembros de esta mesa, que trabajemos conforme a estas leyes, a las leyes que rigen el quehacer en Nicaragua, que ya están escritas, ya las conocen las trabajadoras y los trabajadores, ya las conocen los empleadores, y ya las conoce el pueblo de Nicaragua porque el pueblo de Nicaragua las hace, las formula, las aprueba.

Entonces, que nos respetemos, que respetemos esa soberanía que es única y absoluta de los pueblos, y en este caso es lo que pedimos, que a la hora que se resuelva sobre este tema del Convenio, se tomen en cuenta todos los avances que Nicaragua ha desarrollado y que se compromete como compromiso permanente ante el pueblo de Nicaragua a seguir trabajando para que los trabajadores tengan cada día mejores condiciones de trabajo.

En Nicaragua no se corre arbitrariamente a un dirigente sindical, en Nicaragua tiene que someterse a un procedimiento administrativo laboral bien claro, para que ese dirigente sindical salga.

El Gobierno de Nicaragua tiene leyes que protegen a los trabajadores y trabajadoras porque de eso depende el desarrollo y el porvenir de las familias nicaragüenses, y por eso es que tenemos que luchar todos; porque algunos tenemos situaciones similares. Trabajar para que esas familias de estos trabajadores y que este pueblo y las generaciones venideras tengan condiciones de libertad, condiciones dignas y, tengan el compromiso de cuidar la paz, de defender la paz y defender la soberanía.

Pedimos ese respeto, esa revisión y que no se continúen politizando estos temas que nos van a llevar más allá, porque Nicaragua está en el compromiso, porque, se sienta a diario con los trabajadores a negociar.

Pero, ojo, ese diálogo debe ser un diálogo sano, un diálogo de calidad, que no nos saque del parámetro donde debemos estar y vamos a negociar con quien debemos de negociar, con los trabajadores y trabajadoras de este país y empleadores que estén participando activamente en la economía, para sacar adelante el país de Nicaragua, que es nuestro objetivo común, ¿verdad?

Les decimos eso y también dejamos sentado que estamos anuentes, dispuestos a continuar trabajando de forma unida con los trabajadores para avanzar en la erradicación de la pobreza. Pero no nos vamos a dejar imponer temas que no son del resorte de la discusión de esta mesa, y de esta Comisión.

Con todo respeto, nos expresamos así porque nos preocupa el concepto que tengan los representantes de los empleadores cuando nos traen información, que no es la real: primero conozcamos y después hablemos si en realidad tenemos base para venir a decir que se está violentando en Nicaragua la libertad sindical o no. Pero si no tenemos base, no podemos venir a decir, y aún más decir «debe hacer», Nicaragua es libre, soberana e independiente.

Agradecemos a todos los países que nos han apoyado en este esfuerzo para bienestar de nuestras naciones, para bienestar de Nicaragua.

Miembros empleadores - Voy a comenzar por las cuestiones de orden. Primero, le quisiera pedir, señor Presidente, que se dejen fuera del acta las expresiones inadecuadas que se han formulado por parte del representante de los trabajadores de Nicaragua y que no están vinculadas con el caso. Consideramos que el comentario con respecto a la OIE no es apropiado y queremos que esto conste en acta.

Lo escuchamos con todo respeto, además me parece que la Oficina tiene que tomar nota de la invitación que ha formulado el representante de los trabajadores a conocer lo que está sucediendo *in situ*. Eso es justamente lo que hemos estado diciendo, tal vez con unas palabras o unas expresiones que acostumbramos y que entendemos claramente, pero para decirlo llanamente, de eso se trata la asistencia técnica.

Entonces, hay una invitación por parte del representante de los trabajadores, yo escuché todo lo que dijo con absoluto respeto, pero sí me parece que hay unas expresiones inadecuadas que deberían quedar fuera del acta, sobre todo porque están fuera de contexto del caso que estamos tratando. Así es que ruego también, se tome nota de esta invitación que me parece que es de buena fe, y que de buena fe tenemos que buscar la manera de acceder a ella.

Por otro lado, y antes de hacer mi participación que tengo preparada, me voy a referir a algunas cuestiones que ha mencionado la representante del Gobierno, a quien también escuché con absoluto respeto. Me parece que en el fondo lo que hay es una falta de comprensión cabal de los alcances del Convenio porque yo celebro que existan estos diálogos, estas negociaciones, estos registros de sindicatos, etc., la verdad lo celebro, qué bueno que exista, es el ejercicio de los derechos de los trabajadores, pero estos mismos ejercicios de estos derechos también corresponden a los patrones. El Convenio tiene un alcance para ambos y no se refiere al registro de los sindicatos sino al derecho que tienen los empleadores y los trabajadores de constituir organizaciones y dice el Convenio sin autorización previa. También dice que estas organizaciones no están sujetas a disolución administrativa, es decir, no se trata del registro sindical, que también celebro que ustedes lo hagan con tanta eficacia y que los sindicatos estén todos al día en sus registros, sino que el Convenio tiene un alcance mayor: es la capacidad que todos tenemos, trabajadores y empleadores —puesto que muchos trabajadores son empleadores y muchos empleadores son trabajadores—, de generar sus propias organizaciones y organizarse, de crear estos entes terceros a través de los cuales se comparten intereses comunes y se defienden derechos e intereses mutuos.

Entonces aquí me cabe hacer esta aclaración porque me parece que la asistencia técnica de la Oficina sería clave para el entendimiento y la comprensión del alcance del Convenio a partir de la realidad que se está dando.

Yo quisiera, y perdón lo voy a repetir, pero me parece que la Comisión de Expertos hace una expresión que es muy clara: tanto los representantes de los trabajadores como del Gobierno han celebrado el trabajo de la Oficina y el trabajo de la Oficina está encarnado en el trabajo de la Comisión de Expertos. Entonces, lo que dice la Comisión de Expertos, que es en lo que está basada todas nuestras discusiones, y no nuestras conjeturas ni tampoco lo que creemos o lo que pretendemos creer, está en el Informe de la Comisión de Expertos. Y en ese Informe vienen toda esta relación de hechos que hemos expresado durante la tarde del día de hoy todos los que estamos aquí evidentemente con algunas excepciones que también respeto.

Dice la Comisión de Expertos, los derechos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores protegidos por el Convenio, carecen totalmente de sentido cuando no existe el respeto de las libertades básicas, las libertades, todas, no estamos hablando del registro del sindicato, sino de las libertades básicas, entre otras, la de asociación. El derecho a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias y el derecho a un proceso regular por tribunales independientes e imparciales. Esto es muy importante y esto conforme al Informe de la Comisión de Expertos y no de las especulaciones de un servidor, es lo que estamos discutiendo el día de hoy.

Así es que me parece que las consideraciones que habría que hacer al respecto, es que nosotros hemos tratado de hacerle ver al Gobierno que toda la intención durante estos dos años que parece una discusión entre los que pensamos una cosa y pensamos otra, no es eso. Me parece que todos los que estamos aquí sentados compartimos principios y valores, por eso estamos aquí, por eso estamos sujetos a convenios que voluntariamente ratificamos, y esos convenios tienen unos derechos y generan unas limitaciones y unas obligaciones a cargo de los Gobiernos.

Entonces, yo lamento muchísimo que a pesar de esta invitación constructiva que formulamos hoy en nuestra primera intervención, encontremos esta misma resistencia y este rechazo a toda fórmula de solución de los problemas planteados por parte del Gobierno a pesar de que, independientemente de lo que piense el Gobierno, lo que se determina de la lectura del Informe de la Comisión de Expertos, es una situación muy grave que tenemos que atender.

Bajo estas condiciones nosotros queremos que se reiteren las conclusiones acordadas en 2023 con mucha más fuerza, mucho más ahínco, y queremos proponer y les pedimos a los trabajadores que se sumen a la petición, y si no, que lo discutamos en las conclusiones: necesitamos una misión tripartita de alto nivel. Es la única manera de acercarse al problema, de verlo, de ver las orientaciones, que no lo vean como una sanción, sino como un mecanismo que hay para entender la problemática de aspectos en donde se hace valer el incumplimiento de convenios y la fórmula de solución de estos en caso de que se den. Si en el campo se determina que no existen, seguramente la misión tripartita de alto nivel dará cuenta de ello y lo reportará, de lo contrario, establecerá a través de la asistencia técnica, la solución de los problemas.

Por otro lado, y dada la gravedad del caso, también pedimos que se establezca un párrafo especial. Es muy importante que tengamos estos dos elementos en las conclusiones. Yo he escuchado que la mayoría en esta sala coincide en que la solución de este problema no puede demorar más, nos parece indispensable actuar de inmediato con absoluta decisión, de lo contrario, correremos el riesgo de que en 2025 encontraremos una situación igual o peor al tiempo.

Creo que es indispensable que atendamos este asunto, no solo instando al Gobierno, invitando al Gobierno, esperando del Gobierno que atienda todos los aspectos que se han mencionado en las conclusiones de 2023, si no que en realidad podamos establecer esta misión tripartita de alto nivel y que dejemos por cualquier cosa un párrafo especial. Espero que en 2025 no tengamos más que buenas noticias y que el Gobierno esté anuente en cooperar para que podamos una vez por todas entender el problema, atender el problema y resolverlo, darle una solución. Lo mencioné en su momento, aquellos problemas que no se reconocen, no se pueden resolver.

Así es que, nosotros formulamos esta posición desde el sector de los empleadores y pedimos que se tome debida nota de nuestras peticiones para las conclusiones.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de la información y las respuestas proporcionadas por el Gobierno de Nicaragua. También agradecemos todas las valiosas intervenciones de otros oradores.

Queremos recordar que el Convenio cubre tanto a los empleadores como a los trabajadores y este principio debe ser respetado.

Nuestro grupo subraya una vez más la importancia de seguir promoviendo el diálogo social tripartito a escala nacional y alienta al Gobierno a adoptar medidas para facilitar el diálogo social con la asistencia de la OIT.

Alentamos al Gobierno a que siga poniendo en marcha iniciativas y actividades para garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación. En este sentido, también instamos al Gobierno a poner fin a todos los actos de violencia, amenazas, persecución, estigmatización e intimidación en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de los interlocutores sociales.

También instamos al Gobierno a que modifique los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo de manera que se garantice que el arbitraje obligatorio solo sea posible en los casos en que la huelga pueda ser limitada e incluso, prohibida, es decir, en los casos de conflicto dentro de la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, en los servicios esenciales en el sentido estricto del término o en caso de crisis nacional aguda, e invitamos al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT.

Los miembros trabajadores alientan al Gobierno de Nicaragua a tomar todas las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión e invitan al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión deploró profundamente el persistente clima de intimidación y acoso de las organizaciones de trabajadores y de empleadores independientes.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de las alegaciones de arresto y detención de dirigentes empleadores desde el año pasado y del mayor deterioro de la situación.

La Comisión también tomó nota con profunda preocupación de la ausencia de progresos y de cooperación por parte del Gobierno desde la discusión del año pasado.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno, en los términos más enérgicos, a:

- **garantizar que los trabajadores y los empleadores puedan constituir sus propias organizaciones y realizar sus actividades sin injerencia y, en relación con esto, que el Consejo Superior de la Empresa Privada de Nicaragua (COSEP) pueda operar nuevamente sin autorización previa, de conformidad con el artículo 2 del Convenio;**
- **poner fin inmediatamente a todo acto de violencia, amenaza, persecución, estigmatización, intimidación o cualquier otra forma de agresión contra personas u organizaciones, en relación con el ejercicio de las actividades legítimas tanto de los sindicatos como de las organizaciones de empleadores, y adoptar medidas para garantizar que dichos actos no se repitan;**
- **velar por que se restituya sin demora la nacionalidad nicaragüense a los representantes de las organizaciones de empleadores que hayan sido privados de la misma;**
- **adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la existencia de un clima libre de temor e intimidación en relación con el ejercicio de los derechos de libertad sindical;**

- **poner inmediatamente en libertad a cualquier empleador o sindicalista que pueda estar encarcelado en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de sus organizaciones, e informar sobre todas las medidas adoptadas para dar cumplimiento a dicha solicitud;**
- **restablecer sin dilación el diálogo social con sus interlocutores sociales independientes, incluido el establecimiento de una mesa de diálogo tripartito bajo los auspicios de la OIT, tal como recomendó la Comisión de la Conferencia en 2022 y 2023, y**
- **proporcionar información sobre todas las medidas adoptadas para garantizar que se dé efecto a cada una de las recomendaciones formuladas por la Comisión de la Conferencia, y sobre todo progreso realizado en la aplicación de estas medidas.**

La Comisión instó al Gobierno a respetar plenamente las conclusiones de la Comisión sobre esta cuestión y a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para garantizar su pleno cumplimiento.

Representante gubernamental - El Estado de Nicaragua lamenta profundamente el contenido de las conclusiones emitidas por la Comisión. Lo lamentamos por considerarlas totalmente extralimitadas y con clara injerencia en las decisiones internas y soberanas de nuestro país.

Es así que, a tal efecto, expresamos lo siguiente: desde el derecho y el compromiso que nos asiste con nuestro pueblo, nuestro país y nuestro Gobierno, decimos que dichas conclusiones son totalmente ajenas al quehacer de esta honorable Organización y Comisión.

Tomando en cuenta el contenido, el espíritu del Convenio, que es lo que estamos atendiendo en este caso, Nicaragua ha venido cumpliendo y ha venido evidenciando, documentado e informando por medio de sus memorias a la Organización sobre el avance y el trabajo efectivo del aseguramiento a la libertad sindical en Nicaragua.

Es por eso que decimos muy respetuosamente, una vez más, que Nicaragua, el pueblo trabajador y nuestro Gobierno rechazamos totalmente el contenido de dichas conclusiones por considerar que atentan contra la paz, la soberanía y la autodeterminación de nuestro pueblo.

Igualmente, dejamos sentado que nuestro pueblo, nuestro Gobierno y las trabajadoras y los trabajadores y empleadores de Nicaragua estamos anuentes a continuar asegurando un diálogo de calidad, un diálogo profundo, enmarcado en los derechos estrictamente laborales de las trabajadoras y los trabajadores. Por eso les decimos que el diálogo continúa siempre y cuando ese diálogo no se desvirtúe y se separe de la intención que tenemos; siempre y cuando ese diálogo no intervenga en los asuntos internos de Nicaragua, en el marco jurídico, en la aplicación de nuestras leyes, y no atente contra la paz y la soberanía patria.

Eso es lo que tenemos que decir el día de hoy. Decirle y pedirle a la OIT, con todo el respecto que nos merece, que nos encaminemos a trabajar para asegurar y valorar los resultados y los avances que Nicaragua ha logrado en el tema de restitución de los derechos a la libertad sindical y de sindicación. Y como dijimos antes, valorar esos resultados positivamente porque nosotros sabemos que hemos venido trabajando en pro de asegurar la estabilidad laboral de un pueblo trabajador, de asegurar la confianza de los empleadores para que continuemos desarrollando el país y generando fuentes de empleo que traigan desarrollo a las familias nicaragüenses; que valoremos esos resultados ya que estamos seguros de que allí están pero fueron apartados y nos encaminamos en acceder con sesgos políticos.

Países Bajos - Sint Maarten (ratificación: 1951)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El 3 de mayo de 2024, un nuevo Gobierno tomó posesión en Sint Maarten. El Gobierno fue informado del caso en curso y se ha comprometido a dar a este asunto la máxima prioridad. El Gobierno valora mucho las cuestiones laborales, tanto internacionales como locales, y las abordará con la máxima urgencia. Con el fin de prestar la atención necesaria a este asunto, los nuevos ministros están llevando a cabo un riguroso proceso de incorporación en el que se incluye el conflicto laboral en curso, con la intención de garantizar que todas las partes sean escuchadas. Es importante subrayar el compromiso del Gobierno de reconocer y apoyar el diálogo social como parte integrante de la buena gobernanza.

Además, cabe señalar que el Gobierno, por recomendación de la Comisión, se ha puesto en contacto con la Oficina Regional de la OIT en Trinidad y Tabago para solicitar asistencia técnica sobre este asunto y ha estado en contacto permanente con dicha Oficina. El Gobierno asegura a la Comisión que las cuestiones abordadas en sus recomendaciones serán debidamente tratadas de conformidad con las normas internacionales aprobadas y aceptadas.

Por lo tanto, el Gobierno opina que una tercera comparecencia ante la Comisión será contraproducente en este momento.

Desde la reunión de la Conferencia de 2023, el Gobierno ha emprendido, entre otras, las siguientes acciones:

- el Gobierno, en su afán por resolver el caso planteado por la Comisión, se ha mantenido en contacto con la Oficina Regional de la OIT;
- la Oficina Regional de la OIT llegó a la conclusión de que la Asociación de Empleadores de Soualiga (SEA) no está reconocida por la OIT como organización de empleadores y, por consiguiente, solicitó la asistencia del Gobierno para facilitar la consulta con ellos;
- el Gobierno accedió a la petición de la Oficina Regional de la OIT de facilitar un debate tanto con la SEA como con el Consejo de Empleadores de Sint Maarten (ECSM). Estas reuniones se celebraron por separado y fueron facilitadas por el Ministro de Trabajo el 3 de agosto de 2023 y el 11 de septiembre de 2023;
- como resultado de estas discusiones, la SEA modificó sus estatutos para estar en conformidad con el Convenio, y los artículos modificados fueron enviados a la Oficina Regional de la OIT el 5 de diciembre de 2023;
- la Oficina Regional de la OIT confirmó la recepción de los estatutos modificados el 5 de diciembre de 2023 y dijo que los documentos se compartirían con los colegas de la sede en Ginebra para su revisión y asesoramiento sobre el seguimiento;
- el Gobierno se reunió con la Oficina Regional de la OIT en diciembre de 2023 para debatir sobre los estatutos modificados. La Oficina Regional de la OIT tomó nota de los cambios e indicó que debían enviarse a la sede de Ginebra para que un experto los revisara;
- el miércoles 31 de enero de 2024 se celebró una reunión de seguimiento con la Oficina Regional de la OIT y un experto de la OIT de la sede de Ginebra en relación con los estatutos;

- se informó al Gobierno de que los estatutos modificados se habían enviado a la Comisión de la Conferencia y/o a la Comisión de Expertos y que, en un plazo de diez días, el Gobierno recibiría recomendaciones de la Comisión de Expertos sobre la mejor manera de proceder. El experto sugirió que el Gobierno se reuniera con los interlocutores sociales (ECSM) para recabar su opinión al respecto, y
- el Director de la Oficina Regional de la OIT concluyó que es responsabilidad del Gobierno nombrar a los miembros de la junta del Consejo Socioeconómico (SER). Por ello, el Gobierno ha iniciado el proceso.

El Gobierno solicita la indulgencia y la comprensión de la Comisión de la Conferencia con la esperanza de que su solicitud sea considerada positivamente. El Gobierno seguirá esforzándose por cumplir plenamente las normas internacionales establecidas en los respectivos convenios de la OIT aplicables a Sint Maarten.

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito a la representante gubernamental de Sint Maarten, Reino de los Países Bajos, la Ministra de Salud Pública, Desarrollo Social y Trabajo, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - Al convertirse en un país autónomo dentro del Reino de los Países Bajos en 2010, Sint Maarten se comprometió a adherirse a todos los convenios de la OIT que le fueran aplicables y a esforzarse por adaptar su legislación a dichos convenios. En este contexto, Sint Maarten ha tomado las siguientes medidas:

- Establecimos un Comité consultivo tripartito ante el Ministro de Salud Pública, Desarrollo Social y Trabajo en 2011.
- Preparamos un análisis de las lagunas en relación con la adhesión a los convenios de la OIT. La intención era eliminar las lagunas poniendo la legislación de conformidad con los convenios en 2013.
- El Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), se convirtió en aplicable a Sint Maarten en 2013.
- Se modificó el Código Penal y se derogaron los artículos que prohibían el derecho de huelga en 2015.
- Se firmó con los interlocutores sociales un documento de consenso relativo a los artículos emendados del título 10 del libro 7 del Código Civil de Sint Maarten en relación con una importante reforma laboral en 2019.

Esto demuestra claramente que el Gobierno de Sint Maarten ha hecho suyo el concepto de diálogo social desde el primer día y sigue comprometido con la mejora de dicho concepto.

En la correspondencia y las memorias anteriores, Sint Maarten ha hecho todo lo posible por abordar todas las conclusiones y recomendaciones formuladas por esta apreciada Comisión. El Gobierno observa, como se indica en el Informe de la Comisión de Expertos de mayo de 2024, que la cuestión de la adhesión al artículo 3 de la Convenio todavía necesita más aclaraciones y las voy a realizar ahora.

Las declaraciones que realizó el Gobierno respecto a que la SEA es una organización legalmente constituida, y que el artículo 3 de la Ordenanza Nacional del Consejo Económico de Sint Maarten permite que diversas organizaciones de empleadores estén representadas en

el SER reflejan lo que está establecido en la legislación nacional y que confirmó el Tribunal de Justicia Conjunto de Aruba, Curaçao, Sint Maarten, Bonaire, Sint Eustatius y Saba.

Estas declaraciones, sin embargo, no se refieren al debate que nos ocupa sobre la forma en que se constituyó la SEA.

El Gobierno observa asimismo que la Comisión de Expertos tomó nota con profunda preocupación de que el Gobierno envió cartas de designación con fecha de 23 de mayo de 2023 al ECSM y a la SEA para pedirles que seleccionaran conjuntamente a tres miembros para el mandato 2023-2026 del SER.

El Gobierno reconoce este hecho, pero observa que esta acción se llevó a cabo antes de la reunión de nuestra estimada Comisión y, por lo tanto, antes de haber tomado nota de sus conclusiones del 12 de junio de 2023. Sobre la base de las conclusiones mencionadas, el Gobierno ha reevaluado su posición y ha decidido no incluir a la SEA en el proceso de designación de miembros del SER. La documentación necesaria a tal efecto se ha presentado a Su Excelencia el Gobernador de Sint Maarten para su aprobación definitiva. El Gobierno considera que la acción que condujo a alcanzar la conclusión de que el Gobierno había actuado contraviniendo el artículo 3 del Convenio «fue un desafortunado error cometido con buenas intenciones, pero un error». No obstante, el Gobierno considera necesario señalar que es su deber y obligación crear un entorno en el que todos los interlocutores sociales tengan las mismas oportunidades de hacer oír su voz en relación con los asuntos que les afectan a ellos, a sus miembros y a sus comunidades en su conjunto. Es igualmente importante que ninguna organización, incluido el Gobierno, domine el discurso, ya que esto entraría en conflicto con el espíritu del diálogo social.

En lo que respecta al derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar su administración y sus actividades, la Comisión de Expertos lamentó tener que tomar nota de que el Gobierno no había proporcionado la información solicitada sobre si los empleados públicos a los que el artículo 374, *a)*, *b)* y *c)* del antiguo Código Penal impedía ir a la huelga tenían prohibido ir a la huelga en virtud del Código Penal más reciente de 2015. La Comisión de Expertos también tomó nota de que la Ordenanza nacional sobre el derecho sustantivo de la función pública se había enmendado para permitir a los tribunales prohibir las huelgas que amenazaran el bienestar o la seguridad públicos, y pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las circunstancias en las que se podían prohibir las huelgas en base a dicha Ordenanza.

El Gobierno, en su respuesta de 18 de noviembre de 2022 a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el derecho de huelga, abordó estas preocupaciones y ahora lo hará una vez más. Ni el nuevo Código Penal ni el Código Civil ni la Ley de la Función Pública contienen artículos en los que se prohíba el derecho de huelga de los trabajadores del sector público o privado. Este derecho se deriva del artículo 6.4 de la Carta Social Europea y de la jurisprudencia. Once párrafos de la Carta Social Europea, a saber, los artículos 1, 5, 6 y 16 de la Carta de 1961 y el artículo 1 del Protocolo Adicional de 1988, siguen siendo aplicables a Aruba, Curaçao, Sint Maarten y la Caribe parte de los Países Bajos (Bonaire, Sint Eustatius y Saba).

El artículo 6 de la Carta Social Europea dice lo siguiente: [p]ara garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las Partes se comprometen: i) a favorecer la consulta paritaria entre trabajadores y empleadores; ii) a promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores, por una parte, y organizaciones de trabajadores, por otra parte, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de

convenios colectivos; iii) a fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales; y reconocen: iv) el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor.

Los empleados, los funcionarios públicos, incluidos los profesores, o sus organizaciones representativas de trabajadores, tienen derecho a la acción colectiva. Estos empleados o sus organizaciones representativas de trabajadores tienen libertad para elegir los medios de acción, como la huelga.

El Gobierno de Sint Maarten no tiene la intención ni el deseo de limitar los derechos de ninguna persona u organización. Sin embargo, a la vez que salvaguarda los derechos de todas las personas, el Gobierno también debe asegurarse de que esos derechos no vulneran los derechos y libertades de los demás, y proteger la ley, el orden y la seguridad nacional.

El Gobierno se compromete asimismo a convocar una reunión especial de consulta tripartita con los interlocutores sociales para evaluar estas experiencias y decidir la mejor manera de avanzar respetando los derechos y obligaciones de cada uno. El Gobierno espera convocar esta reunión antes de finales de año.

En nombre del Gobierno de Sint Maarten, agradezco a nuestra estimada Comisión la oportunidad que nos brinda de transmitirles nuestro compromiso de adherirnos a las normas internacionales y de reconocer la enorme contribución de la OIT a la justicia social en todo el mundo.

Miembros trabajadores - Esta será la tercera vez consecutiva que nuestra Comisión examine la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Sint Maarten.

Tomamos nota de que este caso se refiere a la práctica de las autoridades de Sint Maarten que afecta al derecho de las organizaciones a elegir a sus representantes con plena libertad y, más concretamente, a las preocupaciones planteadas por el hecho de que un organismo gubernamental de Sint Maarten haya creado la SEA, una organización paraguas, para representar a los empleadores en el SER, en detrimento del ECSM.

En la memoria que presentó en 2023 a la Comisión de Expertos, el Gobierno indicó que la SEA es una organización legalmente establecida, que el artículo 3 de la Ordenanza Nacional del Consejo Socioeconómico de Sint Maarten permite que varias organizaciones de empleadores estén representadas en el Consejo, y que se enviaron cartas de designación al ECSM y a la SEA para pedirles que seleccionasen conjuntamente a tres miembros para el mandato 2023-2026 del Consejo.

La Comisión de Expertos tomó nota de la persistencia de injerencias indebidas en el derecho a la libertad de sindical y de asociación, y pidió una vez más al Gobierno de Sint Maarten que adoptara medidas para garantizar que los representantes de los empleadores en el SER solo fueran designados por organizaciones libremente constituidas o elegidos por los empleadores.

Tomamos nota de que, habida cuenta de la discusión en nuestra Comisión, el Gobierno proporcionó información adicional en mayo de 2024, indicando que la OIT estaba prestando asistencia técnica. Sin embargo, no se facilitaron datos específicos sobre el marco y el alcance de la asistencia técnica, ni se proporcionó ninguna información sobre los progresos realizados hacia la plena aplicación de las conclusiones de 2023 de esta Comisión.

Los miembros trabajadores desean reiterar la importancia que debe concederse al derecho de las organizaciones a elegir a sus representantes con plena libertad y a no ser objeto de injerencias indebidas por parte de las autoridades en el ejercicio de este derecho, tal como se establece en el artículo 3 del Convenio.

Las disposiciones del Convenio existen para velar por la independencia de los interlocutores sociales. Para los interlocutores sociales, la independencia es un concepto absoluto. Una organización de trabajadores o de empleadores no puede ser ligeramente independiente. Cualquier forma de injerencia gubernamental representa un intento, exitoso o no, de controlar lo que hacen los interlocutores sociales y eso es inaceptable.

El Gobierno debe adoptar medidas para garantizar que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan representar de forma independiente y genuina los intereses económicos y sociales de sus miembros. Instamos al Gobierno a que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT con miras a dar pleno efecto a las observaciones de la Comisión de Expertos y a las conclusiones anteriores de esta Comisión.

Esta evolución no debe restar importancia a los persistentes obstáculos a los que se enfrentan los trabajadores y los sindicatos de Sint Maarten a la hora de ejercer su derecho de sindicación y de llevar a cabo actividades. En los informes de los sindicatos se indica que los empleadores de Sint Maarten llevan a cabo regularmente prácticas antisindicales y actos de discriminación antisindical. Los empleadores también interfieren en los procesos de referéndum (votación) para el reconocimiento de las unidades de negociación colectiva, reduciendo artificialmente el tamaño de la plantilla por debajo del umbral legal. Los trabajadores contratados no se tienen en cuenta a la hora de calcular el número de trabajadores a efectos de reconocimiento. Estos trabajadores también son especialmente vulnerables a las prácticas antisindicales, ya que se enfrentan a la no renovación de su contrato, o a la amenaza de la misma, si intentan establecer un sindicato o afiliarse a él. El marco jurídico nacional no ofrece una protección adecuada a los trabajadores contra los actos de injerencia.

Instamos al Gobierno de Sint Maarten a que tome las medidas necesarias para velar por que los trabajadores y los sindicatos estén debidamente protegidos contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia, de conformidad con el artículo 3, 2) del Convenio.

Por último, los miembros trabajadores señalan que, durante los últimos siete años, la Comisión de Expertos ha planteado que existen graves problemas en relación con el derecho de los empleados públicos a emprender acciones colectivas y que, a día de hoy, estos problemas siguen pendientes de solución. Más concretamente, desde la revisión en 2015 del Código Penal no está claro si siguen en vigor las disposiciones que prevén penas de prisión para los empleados públicos, incluidos los profesores, que participen en acciones colectivas.

Recordamos que nadie debe verse privado de su libertad ni ser objeto de sanciones penales por el mero hecho de sindicarse o participar en una acción colectiva. Por lo tanto, pedimos al Gobierno que garantice, en la legislación y en la práctica, que los empleados públicos puedan ejercer plenamente su derecho de sindicación y de organización de sus actividades y que derogue cualquier disposición de la legislación que imponga sanciones.

Miembros empleadores - Quisiera dar las gracias a la representante gubernamental de los Países Bajos - Sint Maarten por la explicación sobre la situación nacional y por la información proporcionada por escrito. La Comisión examina este caso por tercer año consecutivo. Por lo tanto, iremos directamente al meollo de la cuestión sin repetir toda la historia de este desafiante caso.

Hasta ayer, nos encontrábamos ante una falta de progreso absoluta y desafortunada por parte del Gobierno anterior en lo referente al respeto de los principios del Convenio, a pesar de las recomendaciones de nuestra Comisión de 2022 y 2023. Sin embargo, ayer por la tarde se nos comunicó de manera informal que el nuevo Gobierno de Sint Maarten ha tomado la iniciativa de modificar la composición de la representación de los empleadores en el SER.

Hoy hemos escuchado explicaciones de viva voz similares por parte del Gobierno. Desgraciadamente, a falta de información escrita y contrastada, a los miembros empleadores les resulta imposible adoptar una posición definitiva sobre esta evolución. Por ejemplo, no está claro si este anuncio es meramente performativo o si realmente se trata de un paso importante y significativo para resolver la cuestión de la libre designación de los representantes de los empleadores, aunque ciertamente esperamos que sea esto último.

¿Qué está en juego en este caso? En resumen, en 2022 y 2023, la Comisión solicitó al Gobierno que se abstuviera de toda injerencia en el ejercicio por parte de los interlocutores sociales de su libertad sindical y de asociación en general, y que evitara promover organizaciones que no hayan sido libremente constituidas o elegidas por los trabajadores y los empleadores de Sint Maarten. La Comisión también pidió al Gobierno que consultara a las organizaciones de trabajadores y de empleadores para designar a sus respectivos representantes en el SER y que facilitara información sobre el resultado del recurso judicial relativo a la composición de dicho órgano.

Como ya se explicó el año pasado y el anterior, el Gobierno de Sint Maarten creó el SER por decreto nacional tras la concesión, en 2010, de su estatuto de semiautonomía con respecto al Reino de los Países Bajos. Se pretende que el SER sea un consejo económico y social tripartito.

En la práctica, el Gobierno creó, a través de la Cámara de Comercio, la SEA, organización de empleadores supuestamente representativa. El Gobierno explica que la SEA es una organización cúpula encargada de representar a los empleadores de forma equilibrada en el seno del SER. Los miembros empleadores cuestionan esta afirmación, ya que ni la Cámara de Comercio ni la SEA reflejan una representación libremente elegida y organizada de los empleadores de Sint Maarten.

Lamentablemente, Sint Maarten lleva varios años sin un consejo de estas características operativo, lo que impide a empleadores y trabajadores desempeñar su papel vital en el proceso legislativo y de gobierno. En concreto, el Gobierno anterior suspendió las reuniones del SER. Lleva cuatro años sin componerse, renovarse ni convocarse. En ese periodo, no se ha consultado a los interlocutores sociales sobre la legislación social ni sobre las cuestiones que afectan a sus intereses, en particular la elaboración de las memorias del Gobierno dirigidas a la OIT, ni tampoco acerca de las leyes relativas al salario mínimo, la seguridad social y la fiscalidad.

En 2023 se modificó la legislación nacional relativa al SER. Se establecieron requisitos adicionales que restringen aún más la libertad de empleadores y trabajadores para elegir a sus representantes. Se añadió una disposición para crear un perfil de miembro por decreto nacional y se introdujo un límite de dos mandatos para sus miembros. Estas enmiendas permiten a las autoridades establecer criterios adicionales para la elegibilidad de los miembros en todo momento. Lamentamos profundamente que, al parecer, la legislación nacional haya ido en dirección contraria a las recomendaciones de esta Comisión.

El ECSM se reunió con el Gobierno anterior el 3 de agosto de 2023, tras el debate de esta Comisión del año pasado. El 15 de marzo de 2024, volvió a reunirse con el Gobierno para tratar

el reparto de puestos en el SER entre la SEA y el ECSM. En esa reunión con el Primer Ministro, la SEA y el personal del SER, se informó al ECSM del cambio en los estatutos del SER. Sin embargo, hubo poco margen de discusión.

Ayer se nos comunicó que el nuevo Gobierno, en funciones desde principios de mayo de 2024, ya no tiene intención de nombrar a un miembro empleador de la SEA para que forme parte del SER, sino a alguien de una tercera asociación. Sin embargo, observamos con preocupación que esta tercera asociación parece tener estrechos vínculos con el Gobierno y, por consiguiente, que este sigue sin haber entendido los principios de libertad sindical y de asociación previstos en el artículo 3 del Convenio.

En virtud de los artículos 2 y 3 del Convenio, los trabajadores y los empleadores son libres de constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin autorización previa, así como de afiliarse a estas y de elegir sus representantes con plena autonomía. El Gobierno debe abstenerse, en cualquier circunstancia, de toda injerencia a este respecto. Cito íntegramente el artículo 3: «1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal».

La libertad sindical y de asociación es un principio democrático fundamental, que se aplica en particular a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Como se explica en el Estudio General de 2012, «Dar un rostro humano a la globalización», las autoridades públicas deben respetar absolutamente la libertad sindical y de asociación. La prohibición de toda injerencia pública se traduce, en particular, en la prohibición de crear, en lugar de los interlocutores sociales, una organización coercitiva o una organización que se beneficie de un trato preferencial.

El año pasado y el anterior citamos los párrafos 95 y 108 de ese Estudio General, en los que se condena especialmente todo favoritismo y todo trato desigual entre organizaciones y en los que se recomienda que el marco jurídico se limite a un marco general, que deje a las organizaciones la mayor autonomía posible para regir su funcionamiento y administración. Las restricciones a este principio deben tener como únicos objetivos salvaguardar los intereses de los miembros y garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones.

Habida cuenta del contexto de este caso concreto, y dado que no existe ningún criterio claro recogido en la legislación nacional, toda acción del Gobierno para elegir unilateralmente una organización representativa debería considerarse una injerencia en el derecho de los empleadores de elegir libremente sus representantes.

A modo de conclusión, los miembros empleadores lamentamos que el diálogo entre el Gobierno y la organización autónoma de empleadores no haya podido conducir a un resultado satisfactorio, a pesar de las conclusiones que formuló nuestra Comisión en 2022 y 2023. Por lo tanto, pedimos una vez más al Gobierno que adopte, en consulta con los interlocutores sociales, las medidas necesarias para garantizar que los representantes de los trabajadores y de los empleadores en el SER sean designados únicamente por organizaciones libremente establecidas o elegidas por los trabajadores y los empleadores, así como para entablar un diálogo con el ECSM sobre las cuestiones que afectan a los intereses de los empleadores del sector privado. De este modo, se garantizaría el pleno respeto de los derechos de los empleadores y sus organizaciones de constituir las organizaciones que estimen convenientes

y de afiliarse a estas, y de elegir libremente sus representantes, y se evitaría toda injerencia de las autoridades públicas a este respecto.

Antes de concluir, haré una breve observación sobre los comentarios de la Comisión de Expertos relativos al ejercicio del derecho de huelga. Los miembros empleadores recuerdan su desacuerdo con la opinión de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 87 y el derecho de huelga. Desean subrayar que ni este Convenio ni ningún otro convenio de la OIT contienen normas sobre el derecho de huelga. Este hecho también ha sido destacado por el Grupo Gubernamental en su declaración de posición de marzo de 2015 según la cual «[e]l alcance y las condiciones de este derecho están reglamentados a nivel nacional». En consecuencia, los Gobiernos pueden determinar legítimamente su propio enfoque del derecho de huelga. Por consiguiente, los miembros empleadores se abstendrán de formular comentarios sobre este asunto.

Miembro trabajadora, Países Bajos - Como representante de los trabajadores de Sint Maarten y como la representante de los trabajadores, quisiera destacar los importantes problemas a los que nos enfrentamos, en particular en relación con el Convenio y el derecho de huelga. Esta situación afecta profundamente a nuestros trabajadores, especialmente a los trabajadores contratados, que a menudo son los más vulnerables a los abusos y la intimidación. Repetiré mucho de lo que ha dicho el portavoz de los miembros trabajadores, con alguna aclaración aquí y allá.

En lo que respecta a la libertad sindical, actualmente los empleadores de Sint Maarten pueden determinar quién puede ser representado por las organizaciones de trabajadores. Esto es especialmente problemático para los trabajadores contratados, que temen que no se les renueven sus contratos si hacen valer su derecho a elegir representación. Los docentes se ven afectados, ya que algunos consejos escolares confesionales no permiten la representación en sus centros. Esta situación se ve agravada por el papel del Gobierno en los referendos. También me ha llamado la atención que la palabra referéndum no esté clara, así que aclararé el significado que le damos.

Para que un sindicato adquiera un poder de negociación exclusivo para los trabajadores, debe haber un 50 por ciento más uno de la plantilla que muestre interés registrándose en favor del representante de los trabajadores que estimen conveniente para que el mediador del Gobierno organice un referéndum (una votación). Si no se alcanzara el 50 más uno, ni siquiera los afiliados que hubieran solicitado la representación podrían ser representados por un representante de los trabajadores, ya que no se habría alcanzado el resultado necesario para obtener el poder de negociación exclusivo, a pesar de que hubiera trabajadores que solicitaran esa representación.

El Gobierno de Sint Maarten acepta y reconoce el Convenio. Sin embargo, como se ha explicado anteriormente, durante los referendos, se permite al empleador decidir quién puede participar en el referéndum, o en la elección de un sindicato para representar a los trabajadores de la empresa. Esto suele dar lugar a que los empleadores opten por excluir a los trabajadores contratados del referéndum. Entre otras medidas disciplinarias, las repercusiones que suele sufrir un trabajador contratado son: la no renovación del contrato y la intimidación en el trabajo.

Nosotros, como representantes, sabiendo lo que ocurre si un trabajador contratado busca la representación de un sindicato, tendemos a estar de acuerdo con la decisión o la opción tomada por el empleador, solo para no socavar los derechos de los trabajadores. La situación actual en lo que respecta al ECSM y al Gobierno también afecta a los trabajadores, ya

que el SER no puede desempeñar su función, por lo que se adoptan decisiones que pueden afectar negativamente a los trabajadores.

Me referiré al derecho de huelga. Aunque se aplaude la supresión de los artículos del antiguo Código Penal que impedían a los trabajadores ir a la huelga, la situación del derecho de huelga sigue siendo muy preocupante. Para que los trabajadores no se sientan intimidados, los representantes de los trabajadores utilizamos los términos «reunión urgente en horario laboral», aunque el resultado sea el mismo: los trabajadores interrumpen su trabajo o hacen huelga. Esto es así porque los trabajadores se sienten intimidados por la palabra «huelga», debido a las consecuencias que podrán derivarse. Los empleadores incluyen cláusulas en los contratos que prohíben las huelgas o cualquier acción colectiva, lo que conlleva el despido inmediato si se incumplen estas cláusulas. En el sector público, los trabajadores se enfrentan a sanciones como la no remuneración, el uso forzoso de las vacaciones o amonestaciones si participan en cualquier forma de acción colectiva. Este alto nivel de intimidación disuade a los trabajadores de ejercer sus derechos.

Estas cuestiones se debatieron con el Gobierno, y existe el compromiso de abordarlas en una reunión tripartita. Sin embargo, aún no se ha establecido el SER, determinante para estas discusiones, debido a los debates en curso con el ECSM y el Gobierno.

Miembro empleador, Alemania - En nombre del ECSM, quisiera presentar la siguiente declaración. Esta es la tercera vez en tres años que la Comisión trata el caso de los Países Bajos - Sint Maarten sobre el Convenio.

Los empleadores consideran que se repiten todas las declaraciones realizadas en las reuniones anteriores. Lo mismo se aplica a todos los comentarios y recomendaciones de la Comisión de Expertos. El Convenio es un Convenio fundamental, dado que es fundamental el derecho a la libertad sindical y de asociación de trabajadores y empleadores, así como su derecho a elegir libremente a sus representantes, sin injerencia de las autoridades.

Nos remitimos a la Declaración de Filadelfia de la OIT en su totalidad y concretamente, a la parte I, d). La Constitución de Sint Maarten recoge, en su artículo 81, las normas legales y, en su artículo 12, reconoce la libertad sindical. La Carta del Reino hace referencia, en su artículo 43, a los derechos fundamentales: «1) Cada uno de los países es responsable del ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, la seguridad jurídica y la gobernanza sólida. 2) Garantizar estos derechos, libertades, seguridad jurídica y gobernanza sólida es competencia del Reino».

Las organizaciones representativas de los empleadores de Sint Maarten consideran que la norma fundamental, el Convenio, no se respeta en Sint Maarten. El Gobierno nacional ha interferido continuamente en la representación de los empleadores y así lo admitió ante la Comisión.

La SEA, como muestran claramente los estatutos originales, fue establecida por la Cámara de Comercio, una entidad de derecho público con afiliación obligatoria a petición del Primer Ministro.

La primera vez que el caso llegó a la Comisión, el Gobierno hizo la siguiente declaración: «El Ministro de Asuntos Generales decidió, basándose en el artículo 2 del Decreto Empresarial de Sint Maarten, encomendar a la Cámara de Comercio e Industria de Sint Maarten que creara un grupo de trabajo para estructurar una organización de empleadores coordinadora. La intención del Ministro de Asuntos Generales era garantizar una estructura equilibrada con respecto a los representantes de la organización de empleadores coordinadora. Las acciones de la Asociación de Hostelería y Comercio de Sint Maarten (SHTA), entre otras, para establecer

el ECSM, han sido percibidas desde entonces como no respetuosas con el proceso democrático del Gobierno, tal y como prescribe la legislación nacional.

Estas acciones también se perciben como una objeción a la intención del Gobierno de garantizar que se establezca una amplia representación de los empleadores, con miras a cumplir las normas internacionales al respecto».

Los comentarios escritos del Gobierno en preparación de la Comisión de 2024 expresan lo siguiente: «El Gobierno cumplió con la solicitud de la Oficina Regional de la OIT de facilitar una discusión, tanto con la SEA como con el ECSM. Estas reuniones se celebraron por separado y fueron facilitadas por el Honorable Ministro de Trabajo el 3 de agosto de 2023 y el 11 de septiembre de 2023. Como consecuencia de estas discusiones, la SEA modificó sus estatutos/artículos de incorporación, con el fin de estar de conformidad con el Convenio y los artículos modificados fueron enviados a la Oficina Regional de la OIT, el 5 de diciembre de 2023».

Al parecer, el resultado de varias reuniones fue que el Gobierno intercedió en favor de la SEA y facilitó un cambio en los estatutos de la SEA. Este cambio de estatutos supuso borrar toda referencia de la instrucción del Gobierno a la Cámara de Comercio e Industria, entidad de derecho público de afiliación obligatoria, para establecer la SEA. Los empleadores entienden que las autoridades se comunicaron con la OIT en relación con el cambio de los estatutos de la SEA, ya que la OIT no reconoce a la SEA. Una vez más, esto parecería una injerencia por parte de las autoridades.

La recomendación de diálogo, repetida a menudo, no fue atendida por las autoridades. En 2023 se modificó la legislación nacional relativa al SER. Se establecieron requisitos adicionales que restringen la libertad de empleadores y trabajadores para elegir a sus representantes. Se añadió una disposición para crear un «perfil» de miembro por decreto nacional. De hecho, esto permitiría a las autoridades establecer criterios adicionales para la elegibilidad de los miembros en cualquier momento, evitando la votación parlamentaria que requeriría hacerlo por ley.

También se introdujo en la legislación nacional un límite de dos mandatos para los miembros. Los empleadores consideran que se trata de una restricción de su derecho a elegir libremente a sus representantes. Debería ser un derecho exclusivo de empleadores y trabajadores decidir si nombran a sus representantes para más de dos mandatos.

En la mañana del 7 de junio de 2024, se informó al ECSM de que el Gobierno ya no tiene la intención de designar a un miembro de la SEA para el SER. Esta designación no la hará el ECSM, sino una tercera organización. El ECSM fue creado por cuatro organizaciones de empleadores reconocidas. Colectivamente, el ECSM representa a unos 420 empleadores y aproximadamente 7 000 puestos de trabajo, es decir, alrededor del 30 por ciento de la mano de obra nacional.

Los empleadores se preguntan en qué se basan las autoridades para considerar a esta tercera organización representativa de los empleadores. Está claro que las autoridades no la han considerado representativa en el transcurso de los últimos tres años, y nunca antes la habían mencionado en la Comisión. Los indicios apuntan a que esta tercera organización se creó, al igual que la SEA, gracias a la facilitación de la Cámara de Comercio y cuenta con esta como miembro honorario.

En lo que respecta a la representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que participan en el diálogo social a nivel nacional, como en el SER, parece que, a falta de criterios claros, predeterminados y objetivos para determinar la representatividad

de cualquier organización de empleadores establecida en la legislación, las autoridades siguen ejerciendo un amplio margen de discrecionalidad.

Teniendo en cuenta el contexto de este caso concreto, al no existir criterios claros recogidos en la legislación nacional, cualquier acción del Gobierno para elegir unilateralmente una organización representativa debería considerarse una injerencia en el derecho de los empleadores a elegir libremente a sus representantes.

Parece que las autoridades no han seguido las recomendaciones de la Comisión de Expertos en lo que se refiere a la adecuación de la legislación nacional al Convenio. Al contrario, parece que la legislación nacional ahora se ajusta menos al Convenio. Uno de los resultados de la actuación de las autoridades nacionales es que, desde hace más de un año, no se ha realizado ningún nombramiento en el SER de Sint Maarten.

Un consejo superior consultivo establecido por ley estaba constituido por representantes de los empleadores y de los trabajadores y por miembros independientes para asesorar a nuestro Gobierno nacional. Una entidad cuyo asesoramiento es obligatorio cuando se trata de cambios legislativos en muchos ámbitos, como los salarios mínimos y la seguridad social. Se trata de una suspensión *de facto* del diálogo social al más alto nivel, de forma unilateral por parte de las autoridades nacionales, sin base legal alguna. A los empleadores no solo les parece una vulneración de los derechos fundamentales, sino también de los principios de seguridad jurídica y de gobernanza sólida. Si bien corresponde al Gobierno nacional llevar a cabo todo esto, corresponde al Gobierno del Reino garantizarlo.

En conclusión, el ECSM espera que, con la atención que se nos ha prestado aquí, las recomendaciones de la Comisión y de la Comisión de Expertos proporcionen una orientación clara, tanto al Gobierno nacional como al Gobierno del Reino, para garantizar que los empleadores y los trabajadores tengan acceso por ley a los espacios que legítimamente les corresponden, tal y como establece el Convenio, lo cual es fundamental para el buen funcionamiento de nuestra democracia constitucional.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Quisiéramos hacernos eco de los comentarios formulados en su intervención por la representante de los trabajadores de Sint Maarten y subrayar la importancia de cumplir los principios fundamentales consagrados en el Convenio, también en la práctica.

Quisiéramos asimismo subrayar que muchas de estas cuestiones fueron planteadas anteriormente por la representante de los trabajadores durante la discusión en 2023, y esperamos que sean debidamente reconocidas en las conclusiones de este caso.

A este respecto, se mencionó que, en Sint Maarten, la capacidad de los trabajadores para organizarse libremente y ser representados por organizaciones de trabajadores está comprometida, y que los empleadores parecen tener la capacidad de determinar quién puede ser representado por estas organizaciones. Esta situación es especialmente problemática para los trabajadores contratados, que viven con el temor constante de que hacer valer sus derechos dé lugar a la rescisión de sus contratos. Este miedo, además, crea una cultura de silencio y conformidad, en la que los trabajadores no pueden abogar por mejores condiciones, ni cuestionar el trato injusto sin poner en peligro su medio de vida.

Además, los empleadores parecen tener la capacidad de decidir quién puede participar en los referendos sobre la representación sindical. Esto conduce a menudo a que los trabajadores contratados, una vez más, sean excluidos para evitar conflictos, socavando de hecho sus derechos y perpetuando un ciclo de abandono. Por cierto, el umbral para estos

referendos, el 50 por ciento más uno de los trabajadores, parece excesivo, según observaciones anteriores de la Comisión de Expertos.

Los docentes, en particular los de ciertas escuelas confesionales, se enfrentan a importantes barreras, ya que algunos consejos escolares no permiten la representación en sus centros. Esta exclusión no es solo una vulneración de sus derechos, sino también un paso atrás en la garantía de un entorno laboral justo y equitativo para todos los educadores.

Aunque reconocemos y aplaudimos la supresión de los artículos del antiguo Código Penal que impedían a los trabajadores emprender acciones colectivas, la situación en la práctica sigue siendo problemática.

Se mencionó que los empleadores suelen incluir cláusulas en los contratos que prohíben cualquier forma de acción sindical y que el incumplimiento de estas cláusulas suele conllevar el despido inmediato, lo que silencia de hecho a los trabajadores y les priva de su derecho a protestar contra unas condiciones injustas. Además, en el sector público, los trabajadores que emprenden cualquier forma de acción colectiva se enfrentan a sanciones. Este nivel de intimidación, como todos sabemos, es un poderoso elemento disuasorio, que desalienta a los trabajadores a la hora de ejercer su legítimo derecho a las acciones colectivas y a las protestas.

Hemos oído que estas cuestiones se han señalado a la atención del Gobierno y que existe el compromiso de abordarlas mediante discusiones tripartitas, lo cual celebramos. Sin embargo, la creación del SER, esencial para facilitar estos debates, se ha retrasado debido a las discusiones en curso entre el ECSM y el Gobierno. Este retraso es inaceptable y agrava aún más los desafíos a los que se enfrentan los trabajadores.

Por consiguiente, para concluir, esperamos que el Gobierno preste la debida atención a las preocupaciones del Grupo de los empleadores en este caso y restablezca la capacidad del SER para abordar y resolver las importantes cuestiones planteadas por el representante de los trabajadores.

Presidente - Cedo la palabra a la representante del Gobierno de Sint Maarten para sus observaciones finales.

Representante gubernamental - Hemos tomado nota de los comentarios de los interlocutores sociales, especialmente los de los representantes de los trabajadores de Sint Maarten y otros. Tendremos en cuenta esos comentarios a la hora de finalizar el camino que estamos siguiendo.

Ya nos hemos comprometido a convocar una reunión con nuestros interlocutores sociales, que son los representantes de los empleadores y de los trabajadores en la Comisión Tripartita, para discutir las implicaciones de los Convenios núms. 87 y 144 de la OIT. Estoy convencida de que, una vez concluido ese ejercicio, estaremos en mejores condiciones para resolver los desafíos a los que nos enfrentamos.

No puedo dejar de señalar que, aunque aquí se menciona constantemente la aportación de la SEA y de la Cámara de Comercio al SER, en este momento, esas dos organizaciones no están incluidas en nuestro SER. También he tomado nota del punto de vista del ECSM expuesto por su representante, al indicar que el Gobierno mantiene estrechas relaciones con la tercera organización de empleadores, lo cual, puedo afirmar rotundamente, no es así. El Primer Ministro se ha reunido con los representantes del ECSM y hasta hace dos días tenía la impresión de que estábamos en el camino correcto. Para nuestra pequeña comunidad es muy importante que exista el SER, la organización tripartita. No tenerla en marcha dificulta mucho nuestra toma de decisiones en la isla. Por ello, insistimos en que estamos haciendo todo lo

posible para poner en marcha el SER. Nuestro nuevo Gobierno tomó posesión el 3 de mayo de 2024, hace poco más de un mes, y desde entonces hemos intentado poner en marcha el SER.

Miembros empleadores - Damos las gracias a los distintos oradores, en particular a la señora Ministra, representante del Gobierno de Sint Maarten, Países Bajos.

En cuanto al fondo, insistimos en el hecho de que el Convenio es un convenio fundamental y como tal, requiere una atención especial por parte de la OIT, de los Gobiernos y de los interlocutores sociales. Nuestra posición con respecto a Países Bajos - Sint Maarten es clara: no transigimos en lo que respecta a la libertad de asociación de los empleadores. En consecuencia, los miembros empleadores instan al Gobierno a adoptar medidas inmediatas y eficaces para garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica continuada, la libertad de asociación de los empleadores esté plenamente garantizada en su territorio.

Pedimos al Gobierno que adopte las medidas siguientes:

- definir criterios objetivos de representatividad de las organizaciones de interlocutores sociales, para evitar decisiones políticas arbitrarias;
- iniciar un diálogo efectivo con las organizaciones de empleadores sobre la composición del SER, respetando plenamente el Convenio;
- adoptar las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que los representantes de los trabajadores y de los empleadores en el SER sean designados por organizaciones totalmente autónomas y libremente constituidas por los trabajadores y los empleadores, y
- responder plenamente a los comentarios de la Comisión de Expertos que han quedado pendientes desde 2017. Destacamos la relevancia de las memorias periódicas y la importancia de su calidad para poder evaluar el progreso efectivo en la legislación y en la práctica, en aplicación del Convenio.

Para dar seguimiento, de manera constructiva, a las conclusiones de nuestra Comisión, instamos al Gobierno a solicitar la asistencia técnica de la OIT, con miras a poner la situación nacional de conformidad con el Convenio. Realmente esperamos ver un enfoque positivo por parte del Gobierno para garantizar que este caso nacional no tenga que examinarse por cuarta vez en nuestra Comisión.

Miembros trabajadores - Agradecemos a la Ministra de Sint Maarten sus útiles y constructivas observaciones. También queremos dar las gracias a todos los oradores que han hecho uso de la palabra. Acogemos favorablemente la información proporcionada por el Gobierno en la que se indica que la SEA ha sido excluida de la composición del SER, lo que nos da la esperanza de que este asunto acabe resolviéndose. Confiamos en que el Gobierno dé seguimiento a sus declaraciones positivas con acciones llevadas a cabo en consulta con los interlocutores sociales y con la ayuda continua de la asistencia técnica de la OIT. Esperamos escuchar más pruebas del compromiso del Gobierno a través de la OIT, que también esperamos que sea confirmado por nuestros colegas trabajadores de Sint Maarten. Hacemos hincapié en que las autoridades tienen la obligación de promover y garantizar la aplicación efectiva del Convenio, incluidos los derechos de las organizaciones a elegir a sus representantes y a constituir organizaciones de nivel superior con plena libertad, tal como establecen las disposiciones del Convenio. Además, instamos al Gobierno de Sint Maarten a que adopte las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores y los sindicatos estén adecuadamente protegidos contra los actos de discriminación antisindical y los actos de injerencia, de conformidad con el artículo 3, 2) del Convenio. En cuanto al derecho de los

empleados públicos a emprender acciones colectivas, pedimos al Gobierno que garantice, en la legislación y en la práctica, que los empleados públicos puedan ejercer plenamente este derecho y que derogue cualquier disposición de su legislación que imponga sanciones.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información escrita y oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a:

- **definir, en consulta significativa y efectiva con los respectivos interlocutores sociales, criterios de representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que sean claros, predeterminados y objetivos;**
- **entablar un diálogo significativo y efectivo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre todas las cuestiones que afecten a sus intereses o a los de sus miembros, en pleno cumplimiento del Convenio, incluida la composición del Consejo Socioeconómico (SER), y**
- **adoptar las medidas necesarias para garantizar que los representantes de los trabajadores y de los empleadores en el SER solo sean designados por organizaciones plenamente autónomas libremente constituidas o elegidas por los trabajadores y los empleadores, y convocar el SER sin demora.**

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara, antes del 1.º de septiembre de 2024, información sobre las medidas mencionadas, así como toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos.

Representante gubernamental - El Gobierno ha tomado nota de los comentarios realizados por las distintas partes que han expresado su opinión durante esta sesión y les agradece su aportación.

Creo que el Gobierno de Sint Maarten ha abordado los puntos más importantes planteados tanto por los representantes de los empleadores como por los representantes de los trabajadores. El Gobierno ha retirado su solicitud a la SEA para que designe representantes para ser nombrados miembro titular y suplente, respectivamente. El Gobierno ha solicitado asistencia técnica a la OIT, tal y como concluyó la Comisión. El Gobierno se compromete a organizar una reunión de la Comisión Tripartita de Trabajo para examinar el camino a seguir en cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 144.

Como se dijo en la presentación del lunes, el Gobierno tiene el deber y la obligación de crear un entorno en el que todos los interlocutores sociales tengan las mismas oportunidades de hacer oír su voz en los asuntos que les afectan a ellos, a sus miembros y a sus comunidades en su conjunto. Es igualmente importante que ninguna organización, incluido el Gobierno, domine el discurso, ya que esto entraría en conflicto con el espíritu del diálogo social.

Sint Maarten llevará a la práctica las palabras pronunciadas en esta reunión, y confío en que el Gobierno y los interlocutores sociales resolverán estas cuestiones en el espíritu del diálogo social.

Para terminar, permítanme que, en nombre del Gobierno de Sint Maarten, les dé las gracias a ustedes, miembros de la Comisión, y a todos los que, de un modo u otro, han realizado aportaciones durante esta sesión. Un agradecimiento especial a los miembros de la delegación de los Países Bajos, Aruba y Curaçao por su apoyo y asesoramiento.

Paraguay (ratificación: 1967)

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

Es importante destacar que, desde agosto de 2023, la administración actual del Gobierno ha asumido la gestión y se ha dedicado desde el principio a mejorar los servicios proporcionados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) de manera integral, incluidos los servicios de inspección y fiscalización, considerándolos prioritarios para alcanzar los objetivos establecidos por el Gobierno nacional.

En este contexto, hemos tomado nota de las preocupaciones expresadas por la Confederación Iberoamericana de Inspectores del Trabajo (CIIT) sobre la implementación del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). No obstante, es importante subrayar que el objetivo del Gobierno ha sido desde el inicio mejorar el proceso llevado a cabo por la institución, lo que implica revisar y realizar investigaciones pertinentes para poder corregir irregularidades que pudiesen existir para el cumplimiento efectivo de esta función. Teniendo en cuenta esto específicamente, ante la solicitud de la Comisión de Expertos, se manifiesta cuanto sigue.

Artículos 6 y 7 del Convenio. Situación jurídica, condiciones de servicio y contratación de los inspectores del trabajo

Con relación a la modalidad de contratación y situación actual de los inspectores del trabajo del MTESS, se tiene a bien informar sobre el proceso que los mismos han atravesado desde su incorporación al MTESS en 2015. Al respecto, por Resolución MTESS núm. 984/2015, se han incorporado un total de 29 funcionarios a los cuales se asignó el cargo de inspectores laborales. Cabe destacar que estos fueron capacitados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde febrero a abril de 2016 y, posteriormente, en octubre de 2017, se implementó un programa de formación para inspectores del trabajo, con una duración de 100 horas lectivas, conducido por especialistas de la OIT y consultores nacionales e internacionales, dirigido a la totalidad de los funcionarios en tareas inspectivas de la Dirección General de Inspección y Fiscalización del trabajo, incluidos directores, jefes de departamento e inspectores del trabajo.

Cabe destacar que, si bien los funcionarios incorporados mediante la Resolución MTESS núm. 984/2015 fueron vinculados a través de contratos de prestación de servicios anuales suscritos entre el MTESS y los inspectores del trabajo, los mismos gozan de los mismos derechos y obligaciones que los funcionarios permanentes del MTESS. Entre estos derechos se encuentran: las vacaciones anuales remuneradas, los permisos y descansos legales, el aguinaldo anual, el seguro médico, el servicio de guardería, los subsidios por escolaridad por cada hijo en edad escolar, además del subsidio por nacimiento y fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad.

Con relación al personal contratado, por medio de la Ley núm. 5554/16 y el Decreto núm. 4774/16, la Secretaría de la Función Pública inició una Política de Desprecarización Laboral, la cual consiste en la incorporación de las personas contratadas como funcionarios permanentes mediante un proceso de selección o concurso interno institucional, conforme a los criterios establecidos en las normativas vigentes. En diciembre de 2021, el MTESS inició un proceso de desprecarización laboral *ad referendum*, en el cual el personal contratado accedió a formar parte de la nómina del personal nombrado (permanente) del MTESS.

En ese sentido, se informa que los inspectores del trabajo del MTESS incorporados en 2015 fueron incluidos en este proceso de desprecuarización y se destaca que los mismos han tenido un incremento de sus haberes desde su ingreso en la institución a la fecha. Se menciona además que dicho proceso de desprecuarización laboral del personal contratado del MTESS fue oficializado a través del Decreto Presidencial núm. 8773, de 26 de enero de 2023. A continuación se detalla los nombres de los inspectores adjudicados e incorporados en la nómina de personal permanente del MTESS:

Núm.	Nombre y apellido	Número de cédula de identidad
1	Luisana Patricia Duarte	3.700.257
2	Ana Karen Casco	4.016.608
3	Jorge Adalberto Aguayo Nacimiento	2.291.422
4	Ronald Rodrigo Quintana Coronel	3.439.754
5	Eligio Gómez Candia	3.425.006
6	Félix Vidal Melgarejo Mosqueira	3.189.738
7	Irene Montserrat Pereira Giménez	4.178.516
8	Santiago Luis Rótela Roa	2.022.490

El Gobierno actual, desde el momento de su asunción el pasado 15 de agosto de 2023, ha tomado con mucha seriedad y preocupación el número efectivo de inspectores laborales y su situación al interior de la institución, consciente de la importancia de estos para el desempeño de las competencias del MTESS en lo relativo al área inspectiva. Es por ello que, inmediatamente después de asumir, ha procedido a promocionar a dos fiscalizadoras incorporadas por la ya mencionada Resolución núm. 984/2015, que fueron capacitadas por la OIT en 2016 y 2017, y desprecuarizadas en 2023. Estas dos fiscalizadoras actualmente ocupan los cargos de Directora de Fiscalización Laboral y Seguridad Ocupacional y Jefa del Departamento de Fiscalización Laboral.

En consonancia con la seriedad con la que el Gobierno actual toma la situación más arriba señalada, la Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dra. Mónica Recalde, a través de resolución ministerial, ha decidido reasignar funcionarios a la Dirección General de Inspección y Fiscalización del Trabajo. Es importante destacar que, según lo dispuesto en la Constitución Nacional, artículo 216, el proyecto de ley del presupuesto general de gastos de la nación debe ser presentado anualmente por el Poder Ejecutivo, a más tardar el 1.º de septiembre, por lo que actualmente nos encontramos ejecutando un presupuesto elaborado por el Gobierno anterior en el cual no estaban previstas incorporaciones que permitan ampliar el plantel de inspectores. No obstante, el Gobierno actual ha solicitado la ampliación presupuestaria para la incorporación de 25 nuevos inspectores en calidad de funcionarios permanentes del MTESS, cuya aprobación se encuentra sujeta a la autorización del Congreso Nacional.

En lo que respecta a la estructura salarial y prestacional aplicable a los inspectores del trabajo, en relación con la de otros funcionarios públicos que ejercen funciones similares, nos permitimos mencionar que actualmente, en promedio, un inspector del trabajo del MTESS percibe al mes 5 500 000 guaraníes en concepto de salario y 1 650 000 guaraníes en concepto de bonificación generando un promedio mensual de 7 150 000 guaraníes. Realizando la comparación según los datos publicados por el Ministerio de Industria y Comercio del Paraguay, en cumplimiento de lo establecido por la Ley núm. 5189/14 «que establece la obligatoriedad de la provisión de informaciones en el uso de los recursos públicos sobre

remuneraciones y otras retribuciones asignadas al servidor público de la República del Paraguay», un inspector del Ministerio de Industria y Comercio percibe en promedio 3 518 750 guaraníes, según se detalla a continuación:

Núm.	Nombre y apellido	Número de cédula de identidad	Salario (guaraníes)	Situación laboral
1	Fernando Báez	2.545.748	3 950 000	Contratado
2	Jorge Cabrera	662.627	3 600 000	Permanente
3	Ezequiel Domínguez	751.261	3 600 000	Permanente
4	Aníbal Mendieta	992.818	3 000 000	Permanente
5	Jorge Chaparro	1.998.892	4 900 000	Permanente
6	Wilson Villalba	3.176.299	3 400 000	Permanente
7	Elida Chamorro	3.215.276	2 700 000	Permanente
8	José María Ríos	3.489.553	3 000 000	Permanente
Promedio			3 518 750	

Artículos 10 y 11 del Convenio. Número de inspectores del trabajo. Condiciones materiales de trabajo

El número total de fiscalizadores que se encuentran asignados a la Dirección General de Inspección y Fiscalización del trabajo del MTESS actualmente son 15, según lo dispuesto por resolución ministerial.

Cabe destacar que de estos 15 fiscalizadores 10 se encuentran asignados a la capital del país. Sin embargo, estos fiscalizadores atienden a órdenes de servicios en todo el territorio nacional, en vista de que la legislación que nos caracteriza no es de tipo federativa ni tampoco tiene restricciones departamentales, motivo por el cual, teniendo en cuenta que las distancias geográficas del Paraguay no son muy extensas y que un inspector laboral puede trasladarse desde la capital a cualquier punto del interior del país en horas a través de transporte por tierra, resulta que no es estrictamente necesaria la asignación de inspectores en todos los departamentos del país, pudiendo estos trasladarse con facilidad a realizar la labor que les compete.

Referente a la asignación de móviles exclusivos para la realización de los trabajos inspectivos de los inspectores, se informa que actualmente el MTESS cuenta con un sistema de solicitud de provisión de vehículo institucional con formato digital que hace más eficiente la organización. A través de este se realiza la solicitud del móvil para la labor que se demande y el mismo es procesado con inmediatez para el traslado efectivo de los funcionarios.

Asimismo, el país cuenta con oficinas regionales del trabajo, dependientes del MTESS, en los siguientes departamentos: Alto Paraná, Amambay, Mariscal Estigarribia, Caaguazú, Canindeyú, Central, Concepción, Guairá, Itapúa, Cordillera, Ñeembucú, Paraguarí, Presidente Hayes, San Pedro y Boquerón, cuyos datos se encuentran disponibles en la página web institucional del MTESS. De estos departamentos, cinco cuentan con inspectores del trabajo designados específicamente para el territorio.

Cabe mencionar que la administración actual se encuentra desarrollando la política de racionalización del gasto público iniciada en años anteriores, con restricciones claras sobre

gastos no prioritarios como viáticos, pasajes, horas extras, combustibles, nombramientos y contrataciones de personal.

Se informa, además, que actualmente se encuentra en el Parlamento el proyecto de ley del servicio civil, a razón de la necesidad de dotar de mayor institucionalidad a la función pública, cuyo objetivo principal consiste en: establecer las disposiciones generales que rigen la función pública; regular en específico la carrera del servicio civil; y determinar la competencia regulatoria en la materia sobre las instituciones públicas que se encuentran en el ámbito del Poder Ejecutivo.

Esta iniciativa se encuentra en consonancia con las numerosas acciones que están siendo llevadas a cabo por este Gobierno en su conjunto, para iniciar el proceso sistemático y concreto de reingeniería del Estado, cuya meta consiste en concretar una administración más ágil, previsible, transparente y de puertas abiertas al ciudadano.

Artículos 12, 1), a) y c), ii), 16 y 18 del Convenio. Restricciones a la iniciativa de los inspectores del trabajo de entrar libremente en los establecimientos sujetos a inspección. Limitaciones a la realización de inspecciones del trabajo

Con relación a los proyectos de enmienda de las Resoluciones núm. 47/2016, núm. 56/2017, núm. 217/21 y núm. 29/2023, se informa que actualmente se encuentra vigente la Resolución núm. 90/2023, de 6 de setiembre de 2023, por la cual se autoriza la conformación de un equipo técnico para la revisión y modificación de las normativas ministeriales que rigen el procedimiento inspectivo y para establecer un protocolo de recepción de denuncias, a fin de derivar a la Dirección General de Inspección y Fiscalización del Trabajo. Esto ha dado como resultado una nueva resolución ministerial, la cual aprueba un nuevo procedimiento inspectivo.

Finalmente, se menciona que, conforme a lo informado por la Dirección General de Inspección y Fiscalización del Trabajo, todas las inspecciones son de carácter confidencial y son efectuadas sin previo aviso a la patronal, dando cumplimiento al marco normativo laboral de procedimientos administrativos vigentes.

Periodo de inspección	Número de inspecciones realizadas
Enero - agosto de 2023	187
Agosto de 2023 - mayo de 2024	66

Cabe destacar que, de las inspecciones realizadas en base a denuncias y accidentes de trabajo, aproximadamente el 80 por ciento son de la capital del país y área metropolitana.

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito al representante gubernamental del Paraguay, Viceministro de Trabajo, a hacer uso de la palabra.

Representante gubernamental - Es un honor dirigirme a ustedes hoy en representación del Gobierno para abordar y defender nuestra posición respecto a la implementación del Convenio núm. 81. Desde nuestra asunción como nuevo Gobierno en el cargo, en agosto de 2023, hemos trabajado incansablemente para mejorar y fortalecer los servicios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), con un enfoque particular en la inspección y fiscalización laboral, considerándolos pilares fundamentales para alcanzar nuestros objetivos nacionales.

Nosotros, como Gobierno, valoramos las observaciones planteadas por la Comisión de Expertos y las preocupaciones expresadas por la Confederación Iberoamericana de Inspectores del Trabajo (CIIT). A continuación, detallaré nuestras acciones y respuestas en relación a los puntos objetados:

Respecto a la modalidad de contratación y condiciones de servicio de los inspectores del trabajo. Desde 2015, hemos incorporado 29 inspectores laborales mediante la Resolución MTESS núm. 984/2015, quienes han recibido capacitación especializada de la OIT a través de programas que han sido conducidos por especialistas, consultores nacionales e internacionales, y estaban dirigidos a todos los funcionarios involucrados en tareas de inspección, incluyendo directores, jefes de departamento e inspectores del trabajo.

A pesar de que los funcionarios mencionados fueron inicialmente vinculados mediante contratos de prestación de servicios anuales entre el MTESS y los inspectores del trabajo, se debe subrayar que estos gozan de derechos equivalentes a los de los funcionarios permanentes, incluyendo vacaciones remuneradas, seguro médico, y subsidios varios.

En relación con el personal contratado, la Secretaría de la Función Pública, mediante la Ley núm. 5554/16 y el Decreto núm. 4774/16, inició una Política de Desprecarización Laboral. Esta política consiste en la incorporación del personal contratado como funcionarios permanentes mediante un proceso de selección o concurso interno institucional, conforme a los criterios establecidos en las normativas vigentes. En diciembre de 2021, el MTESS inició un proceso de desprecarización laboral *ad referendum*, permitiendo que el personal contratado formara parte de la nómina del personal permanente del MTESS.

Es relevante informar que, en agosto del 2023, cuando asume este nuevo Gobierno, los inspectores del MTESS incorporados en 2015 eran 19, y efectivamente formaban parte de la nómina del Ministerio, los cuales fueron incluidos en el proceso de desprecarización a través del Decreto Presidencial núm. 8773, de 26 de enero de 2023, y fueron incorporados a la nómina permanente la mitad de los mismos.

Desde la asunción del actual Gobierno, el 15 agosto de 2023, hemos tomado con mucha seriedad y preocupación el número efectivo de inspectores laborales y su situación dentro de la institución, conscientes de la importancia de estos profesionales para el desempeño de las competencias del MTESS. Por ello, inmediatamente al asumir, promovimos a dos fiscalizadoras incorporadas por la Resolución núm. 984/2015 y capacitadas por la OIT en 2016 y 2017, quienes fueron desprecarizadas en 2023. Estas fiscalizadoras actualmente ocupan los cargos de Directora de Fiscalización Laboral y Seguridad Ocupacional y Jefa del Departamento de Fiscalización Laboral.

En consonancia con lo precedentemente dicho, la Ministra Sra. Mónica Recalde, mediante la Resolución MTESS núm. 331/2024, ha actualizado el listado de funcionarios de la Dirección General de Inspección del Trabajo de los cuales 15 funcionarios cumplen funciones como fiscalizadores y los demás como personal de apoyo.

Respecto a la estructura salarial. Hemos trabajado arduamente para asegurar que los inspectores del trabajo reciban una remuneración justa y competitiva. Actualmente, los inspectores perciben un promedio mensual de 7 150 000 guaraníes, significativamente superior al promedio de 3 518 750 guaraníes recibido por inspectores de otras instituciones públicas como el Ministerio de Industria y Comercio. Este ajuste refleja nuestro reconocimiento de la crucial labor que desempeñan nuestros inspectores y nuestra voluntad de alinearlos con los estándares salariales adecuados.

Respecto al número de inspectores y condiciones materiales de trabajo. Reconocemos la necesidad de aumentar el número de inspectores para asegurar una cobertura adecuada y eficiente. Actualmente, contamos con 15 inspectores designados por Resolución MTESS núm. 331/2024. Además, se ha solicitado la ampliación presupuestaria al Congreso Nacional para incorporar 25 nuevos inspectores permanentes. El expediente actualmente se encuentra en proceso en el Ministerio de Economía con número SIME núm. 42.569/2024.

Es importante mencionar que lo que dispone nuestra Constitución es que el proyecto de ley general de gastos de la nación debe ser presentado anualmente por el Poder Ejecutivo al Congreso Nacional el 1.º de septiembre de cada año. Teniendo en cuenta que el actual Gobierno recién asumió el 15 de agosto de 2023 o sea, quince días antes de que venza el plazo constitucional para presentar la ley del presupuesto, este Gobierno está ejecutando el presupuesto preparado por el Gobierno anterior.

Los 15 fiscalizadores que actualmente se encuentran cumpliendo funciones están asignados a la capital y en el interior del país. Es importante mencionar que nuestro país es una República Unitaria donde la legislación rige en todo el país a pesar de que estamos divididos en departamentos, pero eso no implica una legislación especial. La geografía del Paraguay permite que un inspector pueda trasladarse desde la capital a cualquier punto del interior del país en pocas horas por transporte terrestre, lo cual facilita su labor sin la necesidad de asignar inspectores en todos los departamentos.

Además, hemos implementado un sistema digital para la solicitud de vehículos institucionales, facilitando así la movilidad y el desempeño de los inspectores en todo el territorio nacional.

También es cierto que algunos departamentos de mucha importancia económica como Alto Paraná tienen tres fiscalizadores que realizan la labor en esa zona fronteriza con el Brasil y el departamento de Canindeyú.

En paralelo, el Parlamento Nacional está considerando la Ley del Servicio Civil. Esta Ley busca dotar de mayor institucionalidad a la función pública, estableciendo disposiciones generales para regular la carrera del servicio civil y determinar la competencia regulatoria sobre las instituciones públicas bajo el Poder Ejecutivo. Este proyecto se encuentra en un amplio debate con los diferentes sectores sindicales.

Respecto al acceso libre de los inspectores a los establecimientos, el estado de enmienda de resoluciones y la suspensión de las fiscalizaciones. De acuerdo con nuestra legislación nacional, cuando los fiscalizadores no pueden acceder libremente a establecimientos privados, el MTESS tiene la facultad de solicitar medidas cautelares ante el órgano jurisdiccional para permitir el ingreso correspondiente, según lo establece el artículo 18 de la Ley núm. 5115/2013.

Es importante también mencionar que se conformó por Resolución núm. 90/2023, de fecha 6 de septiembre, un equipo técnico para la modificación de las normativas ministeriales el cual produjo como resultado la Resolución MTESS núm. 356, de 21 de mayo de 2024, por la cual se deja sin efecto la Resolución núm. 47/2016, la Resolución MTESS núm. 56/2017, y se derogan los artículos 3 y 4 de la Resolución MTESS núm. 29/2023 y se aprueba el Manual de procedimiento de inspección y fiscalización laboral; sobre ese punto quisiera hacer una precisión especial: la Resolución núm. 29 de ninguna manera establece una moratoria o una suspensión de las inspecciones laborales, sino más bien lo que establece es que los procedimientos sean a través de una orden de inspección emanada por la máxima autoridad institucional. Ese punto, al ser anulado, pasa nuevamente a cargo de la Dirección General de Inspección y Fiscalización.

Considerando lo precedentemente dicho, queda claro que en ningún momento el Gobierno ha suspendido las actividades inspectivas. Es más, con respecto a las inspecciones y fiscalizaciones laborales, entre agosto de 2023 y mayo de 2024 se realizaron un total de 66 procedimientos inspectivos en cumplimiento de las normas del trabajo decente y salud y seguridad ocupacional.

Además, es importante mencionar que el MTESS realiza procedimientos inspectivos en conjunto con el Instituto de Previsión Social (IPS) del Paraguay y el Viceministerio de Transporte en su área, totalizando en el periodo mencionado 175 procedimientos de control a empresas por parte de inspectores del trabajo. Durante los procedimientos de inspección se entrevistó a más de 1 000 trabajadores de manera aleatoria y se detectó a través de procesos administrativos de control a más de 6 500 trabajadores en dichas empresas.

El incumplimiento de las normas laborales ha derivado en sanciones y multas que en el periodo corresponden a un total de 9 101 112 804 guaraníes.

Informo también, que, teniendo en cuenta la observación de la Comisión de Expertos, se ha emitido como mencioné anteriormente la Resolución MTESS núm. 346 que establece procedimientos más ágiles que permitirán realizar una fiscalización mucho más eficiente y rápida.

Si uno se fija en el flujograma del circuito de inspección laboral, eso abarcará varias dependencias del Ministerio de Trabajo; concluyendo el mismo en la asesoría jurídica del Ministerio.

Respecto a las inspecciones y sanciones. Desde nuestra asunción, hemos intensificado las inspecciones sin previo aviso para garantizar el cumplimiento de las normativas laborales. De conformidad con el Convenio núm. 81 de la OIT, los inspectores están autorizados a entrar libremente sin previa notificación y exhibiendo la orden de inspección respectiva y podrán ir acompañados de otros funcionarios públicos, a su vez por algún miembro del sindicato o del comité de trabajadores.

Es importante mencionar y agradecer el apoyo técnico brindado por la OIT a lo largo de la existencia del MTESS del Paraguay, el cual tiene solamente diez años de creación; en este sentido solicitamos la cooperación técnica de la OIT para continuar con el fortalecimiento de los procesos inspectivos y otras áreas del Ministerio.

Destacamos el valioso aporte del Consejo Consultivo Tripartito, instancia creada por decreto del Poder Ejecutivo en el cual están representantes de las centrales sindicales, gremios empresariales y el Gobierno nacional, el cual está llevando adelante acciones que contribuyen a la defensa de los derechos laborales.

Es importante mencionar la apertura de varias mesas de diálogo, como la mesa de seguridad social, la cual tuvo como resultado la Ley de Creación de la Superintendencia de Pensiones del Paraguay, que fue presentada de forma consensuada en esta instancia tripartita (sector trabajador, sector empleador y Gobierno nacional), y cuyo proyecto fue aprobado en el Parlamento Nacional.

También se instaló la mesa de vivienda y la mesa de libertad sindical, una mesa muy importante donde estamos trabajando con los compañeros sindicalistas en tratar de mejorar este derecho fundamental del trabajador. Queremos resaltar que estas instancias refuerzan la instalación del tripartismo como elemento de cohesión social conforme al mandato de la OIT.

En conclusión, el Gobierno está firmemente comprometido con la mejora continua de los servicios de inspección laboral, asegurando condiciones laborales justas y dignas para todos

nuestros trabajadores. Agradecemos la atención de esta prestigiosa Comisión y reiteramos nuestra disposición para seguir trabajando en conjunto con la OIT y otras organizaciones internacionales.

Miembros empleadores - Agradecemos al Gobierno la información oral y escrita sobre este caso de la que hemos tomado plena nota.

El Grupo de los Empleadores destaca la importancia del cumplimiento por parte de los Estados del Convenio, el cual es uno de los cuatro convenios de gobernanza prioritarios de esta casa, el mismo que fue ratificado por el Paraguay en 1967.

Como antecedentes, se trata de un caso que no resulta nuevo puesto que la Comisión ya discutió las observaciones en cuanto al cumplimiento del Convenio en la reunión de la Conferencia de 1993. Asimismo, desde 2013, la Comisión de Expertos ha observado hasta en tres oportunidades la forma de aplicación de este Convenio, concretamente en 2013, 2020 y 2023.

Ahora bien, la Comisión de Expertos, en su informe, consideró que los criterios para revisar en esta Conferencia el presente caso son los siguientes cuestionamientos:

- 1) la persistencia de los problemas relativos al número insuficiente de inspectores del trabajo y de medios materiales asignados a la inspección del trabajo. A este fin, la Comisión tomó nota en particular de las indicaciones de la CIIT de que solo se asignan inspectores a cuatro departamentos y al distrito capital, mientras que los 12 departamentos restantes no tienen asignados inspectores;
- 2) que el Gobierno no ha levantado las limitaciones establecidas en las Resoluciones núm. 47 de 2016 y núm. 56 de 2017, ambas emitidas por el MTESS, en cuanto a las facultades de los inspectores para ingresar, libremente y sin previo aviso, a cualquier lugar susceptible de inspección, así como a la frecuencia y el esmero de las inspecciones del trabajo, y
- 3) que, con la adopción de la Resolución núm. 29 de 2023 del MTESS, las actuaciones de inspección se vieron aún más restringidas por la necesidad de obtener una orden de inspección emitida por la máxima autoridad de dicho Ministerio.

En cuanto a los datos relevantes a considerar, los miembros empleadores toman nota de que la Comisión de Expertos ya tomó conocimiento del informe emitido por el Gobierno en sentido que mediante la Resolución MTESS núm. 984/2015, en esencia:

- 1) por una parte, se incorporaron un total de 29 funcionarios a quienes se les asignó el cargo de inspectores laborales, los cuales habrían sido capacitados por la OIT desde febrero a abril de 2016, y que, posteriormente, en octubre de 2017, se había implementado un programa de formación para inspectores del trabajo, y
- 2) por otra parte, se incorporó a los inspectores del trabajo mediante contratos de prestación de servicios anuales y que, en el marco de la Ley núm. 5554/2016 y el Decreto núm. 4774/16, el MTESS había dispuesto que el personal contratado pase a formar parte de la nómina del personal de forma permanente.

Asimismo, se aporta el dato de que la mayoría de los inspectores estarían centralizados en la capital, todo por considerar que, al no tener restricciones departamentales y que las distancias entre las distintas regiones no serían extensas, un inspector del trabajo tendría las facilidades logísticas para trasladarse de un lugar a otro, de acuerdo con lo indicado por el Gobierno. En síntesis, haría innecesario la asignación de inspectores a todos los departamentos del país.

Finalmente, con relación a las limitaciones de los inspectores para ejercer libremente sus actividades de inspección, efectivamente la legislación del Paraguay no permitiría el libre acceso de los inspectores a los establecimientos privados, salvo autorización de los encargos y que, en caso de obstrucción, el MTESS podría solicitar la adopción de medidas cautelares ante el órgano jurisdiccional para el ingreso de los inspectores en sujeción al artículo 18 de la Ley núm. 5115/13.

En cuanto al análisis y consideración del presente caso, los miembros empleadores consideran en principio importante recordar que, al tiempo de estructurarse el Plan de Acción (2010-2016) para la ratificación generalizada y aplicación efectiva de los convenios de gobernanza adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en su 306.^a reunión de noviembre de 2009, se consideró que, a los fines de la promoción constante del trabajo decente, resulta esencial garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo, siendo uno de los mecanismos más importantes para ello el contar precisamente con un servicio de inspección del trabajo eficaz para coadyuvar a la protección social.

En función a los lineamientos establecidos en el Convenio analizado se puede advertir la importancia de contar con un servicio de inspección del trabajo bien estructurado, no solo administrativamente sino también con un adecuado fortalecimiento institucional, con un número apropiado de inspectores que les permita cumplir con un rol eficiente para verificar y precautelar el cabal cumplimiento de la normativa laboral en cabal observancia a lo previsto por los artículos 9 y 10 del Convenio.

Estamos seguros y convencidos de que la mejor forma de poder mejorar el sistema de inspección es mediante la dotación de medios que permitan que su estructura y organización:

- 1) cumpla con el rol que debe ejercer en un marco de imparcialidad, especialidad e integralidad para lograr una mayor formalización de empleo en el país;
- 2) prevea la dotación a los inspectores de los instrumentos operativos y logísticos necesarios;
- 3) que comprenda un número suficiente de inspectores que permita la cobertura adecuada del efectivo control de la normativa laboral, y finalmente
- 4) pueda asignar a los inspectores niveles salariales apropiados que permitan reconocer la profesionalización y especialización que deben tener los mismos.

En el marco de lo descrito, los miembros empleadores consideran importante que las autoridades nacionales del Gobierno intensifiquen sus esfuerzos para explorar alternativas que les permitan la mejora continua del sistema de inspección del trabajo, regulando de manera adecuada su alcance, además de la ausencia de limitaciones injustificadas o burocráticas al adecuado cumplimiento del rol de control social que deben ejercer los inspectores, pudiendo en todo caso requerir la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

Miembros trabajadores - El presente caso individual se refiere a la aplicación por parte del Paraguay del Convenio núm. 81. Como un elemento del contexto, quisiéramos recordar que nuestra Comisión se ha ocupado varias veces de examinar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo por parte del Paraguay, la última vez en el 2017 por violaciones al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

Desde entonces teníamos la esperanza de que el Paraguay finalmente daría los pasos necesarios para mejorar su situación en materia de derechos sindicales. Lamentablemente, este no es el caso. La situación de los trabajadores no ha mejorado y, en algunos aspectos,

también ha empeorado. Las medidas promulgadas en los últimos años demostraron que no han tenido prácticamente ningún impacto.

Es cierto que, en un país donde más del 60 por ciento de la población activa está ocupada en la economía informal, la acción de los servicios de inspección concierne, en cierto modo, a una pequeña parte visible de un universo mucho más grande de trabajadores precarizados.

El Informe de la Comisión de Expertos no deja lugar a dudas de que el Convenio núm. 81, esencial para garantizar la eficacia de las inspecciones laborales, está siendo flagrantemente ignorado por el Gobierno, lo cual pone en riesgo los derechos laborales y la estabilidad social.

En primer lugar, es preocupante la situación jurídica y las condiciones de trabajo de los inspectores del trabajo. Según la información indicada en el citado Informe de la Comisión de Expertos, los inspectores del trabajo contratados en el 2015 fueron reclutados a través de un concurso de méritos y no de un concurso público de oposición que opera para los cargos permanentes. Además, aquellos que superaron el concurso de méritos en el 2015 han sido empleados mediante contratos de prestación de servicios anuales, por lo cual, su condición es la de trabajadores autónomos que prestan servicios de carácter civil o mercantil para el MTESS.

Este sistema de contratación precariza a los inspectores dejándolos sin estabilidad laboral. De acuerdo con la información proporcionada a la Comisión de Expertos, de los 19 inspectores que aún desempeñan sus funciones, solo ocho tienen estabilidad en su empleo, mientras que los 11 restantes siguen con contratos anuales. Esto no solo afecta a su seguridad laboral, sino también a su capacidad para ejercer sus funciones con independencia y eficacia.

El Informe de la Comisión de Expertos también observa otro problema sumamente impactante: los salarios de los inspectores no han sido incrementados desde 2015. Se trata de una medida que no solamente reduce considerablemente el poder adquisitivo de los inspectores, afectando a su calidad de vida y a su bienestar, sino que también impacta en el funcionamiento y en la eficiencia del sistema.

Otro punto crítico, tratándose del cumplimiento del Convenio, se refiere al número insuficiente de inspectores del trabajo. El Informe de la Comisión de Expertos da cuenta de que de los 30 contratados en 2015, solo 19 permanecen actualmente en sus funciones. Estos inspectores están distribuidos de manera desigual: 13 corresponden a Asunción, 3 a Alto Paraná y 1 a cada uno de los departamentos de Cordillera, Paraguari y Ñeembucú. Lo más grave es que ninguno de los otros 12 departamentos del Paraguay, que no voy a nombrar, cuentan con un solo inspector asignado. Esto significa que gran parte del territorio nacional del Paraguay está completamente desatendido por la inspección laboral.

Además, los inspectores carecen de condiciones materiales adecuadas para realizar su trabajo. Por ejemplo, no disponen de vehículos de transporte, que es una herramienta básica para desempeñar sus funciones en distintos lugares, con trayectos de un lugar a otro. Esa falta de recursos logísticos obstaculiza severamente la capacidad de los inspectores para cumplir con su deber de manera eficiente y, sobre todo, oportuna, ante la denuncia o ante la detección de una necesidad de inspección.

La Comisión de Expertos ha tomado nota con preocupación de que el Gobierno no ha tomado ninguna medida para eliminar las restricciones a la libertad de los inspectores para entrar en los establecimientos sujetos a inspección. Como lo indica el Informe de la Comisión de Expertos, es sumamente preocupante que el Gobierno no haya levantado las limitaciones establecidas en la Resolución núm. 47 de 2016 y la Resolución núm. 56 de 2017 del MTESS, a las facultades de los inspectores para ingresar libremente y sin previo aviso en cualquier lugar que sea susceptible de inspección y para realizar inspecciones con la frecuencia y el esmero

necesarios. Resulta asimismo preocupante que, con la adopción de la Resolución núm. 29 de 2023 del mismo Ministerio, las actuaciones de inspección se han visto aún más restringidas por la necesidad de obtener una orden de inspección emitida por la máxima autoridad del referido Ministerio.

Compartimos la profunda preocupación manifestada por la Comisión de Expertos por la persistencia de los problemas relativos al número insuficiente de los inspectores del trabajo y, reiteramos, de los medios materiales asignados a la inspección del trabajo.

Desde agosto de 2023, se ha evidenciado un desmantelamiento sistemático del sistema de inspección laboral en el Paraguay, con la suspensión de actividades inspectivas bajo el pretexto o la formulación antecedente de evitar la corrupción y revisar los procesos internos. Este retroceso, que devuelve el país a prácticas dañinas, compromete la seguridad y el bienestar de millones de trabajadores y trabajadoras paraguayos.

Es fundamental recordar que el Paraguay contaba con un cuerpo de inspectores altamente capacitados por esfuerzos que habían realizado incluso con el apoyo de esta propia casa y que desempeñaban un papel crucial en la protección de los derechos laborales.

Esta Comisión no debe permitir que ese progreso que había sido alcanzado en el Paraguay por la asistencia técnica ofrecida por la OIT se convierta en una sombra del pasado.

La falta de cumplimiento del Convenio no solo representa una violación a los derechos laborales, sino también, como todos sabemos, una amenaza a la justicia social y al progreso del país. El país está en deuda con sus trabajadores y su compromiso internacional de implementar en la ley y en la práctica las disposiciones de este Convenio.

Exigimos al Gobierno que tome medidas urgentes para rectificar esta situación, asegurando la estabilidad y la dignidad de los inspectores del trabajo y garantizando que se respeten los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras en el Paraguay.

Miembro empleador, Paraguay - Es una satisfacción poder encontrarnos nuevamente en esta sesión de esta Comisión en la que se analiza el cumplimiento por parte del Paraguay del Convenio núm. 81 en el marco de esta Conferencia. En ese contexto, el sector empleador ha analizado y evaluado integralmente el Informe de la Comisión de Expertos y, en base a ese análisis, me permito realizar algunas consideraciones.

El sector empleador del Paraguay apoya las iniciativas emprendidas por el Gobierno desde su asunción en agosto de 2023, destinadas a mejorar las condiciones y la eficiencia de las inspecciones laborales. Estas acciones demuestran un compromiso para fortalecer el sistema de inspección laboral y cumplir con lo dispuesto en el Convenio, garantizando condiciones laborales justas y dignas para todos los trabajadores.

Valoramos los esfuerzos para incrementar el número de inspectores, mejorar su capacitación y asegurar una remuneración justa, lo cual contribuirá a un entorno de trabajo más seguro y equitativo en nuestro país.

Además, es crucial reconocer que la mejora en la situación laboral de los inspectores tiene un impacto directo en la efectividad de las inspecciones y, por ende, en el cumplimiento de las normativas laborales. Un cuerpo de inspectores bien capacitado, adecuadamente remunerado y con condiciones laborales estables es fundamental para asegurar que los derechos de los trabajadores sean respetados y que las empresas operen dentro del marco legal.

La profesionalización y el fortalecimiento de los inspectores no solo benefician a los trabajadores, sino que también promueven un ambiente de competencia leal y sostenibilidad empresarial, esencial para el desarrollo económico del país.

Finalmente, me gustaría reiterar que el sector empleador del Paraguay ve una firme determinación y voluntad política de las autoridades del Gobierno para tomar las medidas correctivas necesarias, con el objetivo de mejorar el sistema de inspección laboral, a pesar de las dificultades propias de un país en desarrollo.

Miembro trabajadora, Paraguay - Comparecemos en referencia al Informe de la Comisión de Expertos que ha observado al Gobierno de mi país por incumplimientos y omisiones graves y reiteradas del Convenio núm. 81.

En la presente observación, la Comisión de Expertos ha tenido especialmente en cuenta las informaciones y denuncias efectuadas por la CIIT recibidas el 31 de agosto y el 5 de septiembre de 2023.

Los trabajadores y trabajadoras que represento manifiestan que adhieren y ratifican el Informe de la Comisión de Expertos sobre el estado de situación de la inspección del trabajo en el Paraguay.

No obstante esa conformidad con lo informado por la Comisión de Expertos, quiero hacer algunos desarrollos ampliatorios de lo expresado por la Comisión de Expertos. En primer lugar, en relación a los artículos 10 y 11 del Convenio, la Comisión de Expertos ha tomado nota de que el Gobierno indicaba en su memoria que la posibilidad de aumentar el número de inspectores del trabajo dependía del presupuesto asignado al Ministerio de Trabajo dentro del presupuesto general de gastos de la nación, y que ello implicaba «no solo el costo de sus salarios, sino también los gastos derivados de la formación, el equipamiento y los medios de transporte necesarios para el buen desempeño de sus funciones».

A la vez, la Comisión de Expertos ha tenido en consideración que la representación internacional de los inspectores del trabajo expresaba que, de los 30 inspectores contratados en 2015, solo 19 permanecían en funciones, de los cuales 13 inspectores estaban asignados en la capital Asunción y 3 inspectores en el departamento de Alto Paraná, más 1 inspector en los departamentos de Cordillera, Paraguarí y Ñeembucú, respectivamente; mientras que en los 12 departamentos restantes no había inspectores asignados, y además se señalaba que los servicios de inspección del trabajo no cuentan con ningún vehículo de transporte para el ejercicio de sus funciones.

Obsérvese la extrema precariedad institucional de la inspección del trabajo en el Paraguay, que determina:

- la inexistencia de controles del cumplimiento de las condiciones de trabajo;
- la ausencia de toda verificación de las normas legales, convencionales y reglamentarias; y
- el abandono, en la práctica, de toda previsión en materia de prevención de accidentes y afectación de la salud y seguridad laboral.

Si atendemos a la cobertura territorial, llegamos rápidamente a una conclusión básica: el 90 por ciento del país no cuenta con servicios inspectivos, lo cual abona la posibilidad de un incumplimiento generalizado y permanente de la normativa tutelar de las personas que trabajan.

En lugares como el departamento del Alto Paraná, que se caracteriza por ser una zona industrializada con un gran número de fábricas de maquila (y sabemos cómo actúan las maquilas), no es posible realizar verificaciones de ningún tipo ante la ausencia de inspectores.

En otros sitios, como el departamento Central, en el cual se encuentra radicado un importante parque industrial, tampoco se cuenta con inspectores.

Producto de este vacío en el control de las condiciones en que se trabaja en el Paraguay, este año se suscitó un hecho trágico causado directamente por la ausencia de inspección laboral en materia de normas de seguridad laboral. Esto ocasionó un accidente de explosión de una garrafa de amoníaco en una fábrica de chacinados que causó la muerte de cuatro trabajadores.

Los trabajadores ponen en juego sus vidas para trabajar. Es función esencial del Estado controlar el cumplimiento de las normas de seguridad para proteger la vida y salud de quienes necesitan obtener un sustento económico y, a veces, por esa misma necesidad, se ven obligados a prestar su tarea en condiciones de precariedad absoluta.

En la Conferencia de 2022, la OIT elevó el entorno seguro y saludable de trabajo a la categoría de principio y derecho fundamental del trabajo, incorporándolo a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, junto a la libertad sindical, la no discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso y la abolición del trabajo infantil.

En cuanto al artículo 12, 1), a) y c) del Convenio núm. 81, la Comisión de Expertos observa con preocupación que no se han tomado las medidas necesarias para enmendar las Resoluciones del Ministerio núm. 47 de 2016 y núm. 56 de 2017, relativas al procedimiento de inspección para la verificación del cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo, por las cuales se establecen limitaciones a las facultades de los inspectores del trabajo y a la realización de inspecciones.

En especial, quiero referirme a las restricciones de ingresar libremente en los establecimientos de trabajo.

Este hecho es una constante en varias empresas, fundamentalmente en el sector de los frigoríficos, puertos privados y otros establecimientos cuyos dueños prohíben el ingreso de los inspectores a sus locales para la verificación *in situ* de la peligrosidad en el trabajo.

En este aspecto, debemos decir que en muchos casos los trabajadores denuncian y acuden con los inspectores a la verificación y se les impide el acceso a verificar, sin que el Ministerio disponga de un mecanismo coercitivo para lograr dicho ingreso.

Las limitaciones señaladas permiten no solamente el incumplimiento de normas de salud y seguridad laboral, sino también la vulneración del derecho al trabajo por la vía de pérdida de puestos de trabajo y violaciones a la libertad sindical consagrada en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Finalmente, en cuanto a la situación jurídica de los inspectores del trabajo, debemos decir que la mayoría son contratados mediante selección efectuada por concurso de méritos, pero no obstante están sujetos a la legislación nacional del sector público y al presupuesto general en cuanto a procesos de precarización y de políticas de restricción, lo cual en última instancia dificulta los nuevos ingresos. Sus condiciones de trabajo son, asimismo, precarias en relación con la no provisión de herramientas necesarias para el desempeño eficaz de la labor.

Si bien es cierto que la nueva administración está realizando esfuerzos para el aumento de la cantidad de inspectores, hasta la fecha no se ha podido lograr dicho objetivo, por lo cual todo ha quedado en el plano de los anuncios sin materialización alguna.

Consideramos urgente la necesidad de tomar los recaudos pertinentes para el mejoramiento y, en definitiva, el efectivo cumplimiento del Convenio mediante:

- el incremento significativo del número de inspectores del trabajo que abarquen todo el territorio nacional y todas las actividades sectoriales y empresas para la mejor protección

de trabajadores y trabajadoras en cuanto a sus condiciones de trabajo, libertad sindical y salud y seguridad laboral;

- la implementación de mecanismos coercitivos que permitan el acceso a las instalaciones de las empresas sin obstáculos burocráticos que complejicen y enlentezcan acciones que en muchos casos son urgentes;
- la provisión de materiales de trabajo, en especial de vehículos, que permitan ampliar el radio de alcance de los servicios inspectivos, y finalmente
- la garantía de la estabilidad laboral y la independencia técnica de los inspectores del trabajo.

Tenemos expectativas positivas de que la Comisión pueda operar en favor del fortalecimiento del sistema de inspección laboral en nuestro país.

Miembro gubernamental, Bélgica - Hablando en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania**, países candidatos, e **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en el desarrollo y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

La inspección del trabajo, tal y como se establece en el Convenio núm. 81, es clave para garantizar la aplicación efectiva en la práctica de los convenios de la OIT ratificados y, en términos más generales, para promover y salvaguardar unas condiciones de trabajo dignas.

Tomamos nota de la última información proporcionada por el Gobierno del Paraguay, que confirma la información del Informe de la Comisión de Expertos de que hasta la fecha solo ocho inspectores del trabajo han sido designados funcionarios públicos con carácter permanente. Pedimos al Gobierno que garantice que todos los inspectores del trabajo sean nombrados funcionarios públicos con carácter permanente. También tomamos nota de la última información proporcionada por el Gobierno del Paraguay sobre la estructura salarial y de prestaciones aplicable a los inspectores del trabajo en relación con la estructura salarial y de prestaciones de los funcionarios públicos que desempeñan funciones similares.

Observamos con preocupación el número persistentemente bajo e insuficiente de inspectores del trabajo, cuyo número ha disminuido todavía más, de 19 a 15, según la última información facilitada por el Gobierno, así como los limitados recursos operativos asignados a la inspección del trabajo. Observamos que diez inspectores asignados a la capital prestan servicios en todo el territorio, incluidos 12 departamentos en los que no hay asignados inspectores locales.

En consonancia con la recomendación de la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno paraguayo a adoptar las medidas necesarias para aumentar el número de inspectores del trabajo en activo a fin de garantizar el funcionamiento eficaz de los servicios de inspección del trabajo y una cobertura efectiva en todo el territorio del Paraguay. Esto es crucial para asegurar el pleno respeto de los derechos laborales en la práctica. Recordamos la discusión en la Comisión en 2017 y la posterior observación de la Comisión de Expertos en 2019 en relación con el trabajo forzoso, solicitando al Gobierno que garantice la presencia de inspectores del trabajo en las zonas más remotas de la región del Chaco. Observamos con preocupación que no se ha avanzado lo suficiente para abordar esta cuestión.

Sobre la base de la última información presentada por el Gobierno, observamos una disminución relativamente acusada del número de inspecciones, a saber, 66 entre agosto de 2023 y mayo de 2024, en comparación con las 187 inspecciones realizadas entre enero y agosto de 2023. Nos gustaría pedir al Gobierno que comparta información sobre las razones de esta disminución. Subrayamos la importancia de la inspección del trabajo en la defensa de las normas laborales.

La Unión Europea y sus Estados miembros toman nota con interés de que el Parlamento paraguayo está estudiando un aumento presupuestario que permitiría contar con 25 inspectores del trabajo adicionales. Expresamos nuestra esperanza de que se apruebe rápidamente este presupuesto y de que se prevean los recursos adecuados en los futuros presupuestos nacionales. Asimismo, instamos al Gobierno a dotar a los inspectores del trabajo del equipamiento, las oficinas y los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones.

Nos preocupa que las facultades de los inspectores del trabajo en el Paraguay y la realización de sus inspecciones sigan estando restringidas por las diferentes resoluciones del MTESS a las que hace referencia la Comisión de Expertos. En este sentido, tomamos nota de la resolución núm. 90 de 2023 del MTESS que establece un grupo de trabajo para modificar las resoluciones ministeriales existentes y esperamos ver avances en un futuro próximo.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que elimine las restricciones y limitaciones impuestas a los inspectores del trabajo a fin de garantizar que estén facultados para entrar libremente y sin previo aviso en cualquier lugar de trabajo sujeto a inspección, y para llevar a cabo inspecciones con la frecuencia y el esmero necesarios sin necesidad de autorización previa. Por lo tanto, instamos al Gobierno del Paraguay a que ponga su legislación nacional en plena conformidad con el Convenio. Alentamos al Gobierno del Paraguay a dar seguimiento a la solicitud de la Comisión de Expertos de proporcionar información y estadísticas a este respecto.

La Unión Europea y sus Estados miembros mantienen su compromiso constructivo con el Paraguay para abordar las cuestiones planteadas.

Miembro gubernamental, México, hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) - Un grupo de países del GRULAC desea llamar la atención sobre las iniciativas emprendidas por el Gobierno del Paraguay, desde su asunción en agosto de 2023, para mejorar las condiciones y la eficiencia del sistema de inspección del trabajo. El grupo toma nota del compromiso del Gobierno de alinear sus acciones con lo dispuesto en el Convenio núm. 81 de la OIT a fin de garantizar condiciones laborales justas y dignas para todos los trabajadores.

Las medidas adoptadas por el Paraguay para incrementar el número de inspectores del trabajo, mejorar su capacitación continua, y asegurar una remuneración justa y competitiva pueden contribuir a fortalecer la capacidad del sistema de inspección del trabajo y promover un ambiente de trabajo seguro y equitativo.

Otra medida importante es la decisión del Gobierno de incorporar nuevos inspectores permanentes y la nueva reglamentación adoptada para ajustar los procedimientos inspectivos al Convenio.

Finalmente, un grupo de países del GRULAC insta al Paraguay a dar continuidad a las acciones emprendidas para profesionalizar y fortalecer el cuerpo de inspectores del trabajo, con el propósito de promover un entorno de competencia leal y sostenibilidad empresarial.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza apoya la declaración efectuada por la Unión Europea y desea precisar lo siguiente. El Convenio núm. 81 establece los principios fundamentales que deben respetarse para garantizar el buen funcionamiento de todo sistema de inspección del trabajo y contribuir así a la aplicación efectiva, en la práctica, de las normas internacionales del trabajo y de la legislación laboral nacional. Subrayando este papel esencial de la inspección del trabajo, Suiza expresa su preocupación por las numerosas deficiencias prácticas y legislativas señaladas por la Comisión de Expertos en relación con el sistema de inspección del trabajo en el Paraguay.

La inestabilidad en el empleo causada por el carácter temporal de los contratos, el número extremadamente limitado de inspectores del trabajo en todo el país, la falta de material disponible para llevar a cabo las misiones de inspección y las restricciones a las visitas de inspección sin previo aviso son factores que dificultan gravemente el buen funcionamiento de la inspección del trabajo en el Paraguay y son contrarios a las disposiciones del Convenio.

Suiza recuerda que los inspectores deben disponer de medios materiales suficientes para llevar a cabo su trabajo y que su independencia e imparcialidad deben estar plenamente garantizadas. A este respecto, el Gobierno suizo pide al Gobierno paraguayo que adopte urgentemente todas las medidas necesarias para, por una parte, aumentar significativamente el número de inspectores del trabajo y los medios materiales a su disposición y, por otra parte, adaptar su legislación, en particular en lo que se refiere a los procedimientos de autorización de las inspecciones, con el fin de armonizarla plenamente con el Convenio. Suiza anima asimismo al Gobierno del Paraguay a comunicar activamente las medidas adoptadas en este sentido y a proporcionar sistemáticamente en el futuro estadísticas sobre el número de inspecciones realizadas y de sanciones aplicadas.

Miembro trabajador, Brasil - Con gran pesar expreso que el caso del Paraguay es grave, persistente y pone en riesgo los derechos fundamentales a la salud, seguridad y bienestar de las personas trabajadoras, lo que justifica la urgencia de analizar el caso.

El Convenio núm. 81 tiene una importancia singular, ya que la inspección del trabajo desempeña no solo la función de control y sanción, sino también, y quizás más importante, la de prevención.

La compensación por cualquier daño o reparación de violaciones es importante. Sin embargo, lo ideal sería que no se produjeran daños o violaciones, especialmente cuando se trata de los derechos fundamentales a la salud, la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras.

La falta de cumplimiento del Convenio no puede pasarse por alto ni minimizarse. De lo contrario, todos los derechos fundamentales protegidos por esta Organización se encontrarían en un estado constante de potencial violación.

La ausencia de la inspección laboral, en los términos establecidos por el Convenio, significa, al final, la pérdida de vidas.

Quisiera expresar una vez más mi gran pesar al constatar que el Gobierno, al presentar sus consideraciones tras conocer su inclusión en la lista larga, no proporcionó ninguna información sobre la preocupante situación que vive la región del Chaco, aunque el asunto fue objeto de la última solicitud directa de la Comisión de Expertos.

En 2008, 2013 y 2017, el Paraguay estuvo ante esta Comisión por violar el Convenio núm. 29, especialmente en la región del Chaco, relacionado con las condiciones laborales de las y los trabajadores indígenas.

Desde 1997, la Comisión de Expertos ha formulado comentarios sobre estas situaciones de servidumbre en el país, situaciones que han sido ampliamente documentadas en un informe de la OIT de 2005.

Por lo tanto, podemos ver de manera objetiva y concreta el resultado del incumplimiento del Convenio núm. 81. Desde hace casi veinte años, la preocupante situación de la región del Chaco ha sido objeto de registro, análisis y comentarios por parte de los órganos de control.

Pese a ello, el Gobierno ha fallado reiteradamente en implementar el Convenio y, en consecuencia, realizar las inspecciones correspondientes, generando así el efecto preventivo que tanto deseamos.

Instamos al país a incrementar de manera urgente y significativa el número de inspectores, garantizándoles el mandato y las condiciones materiales para desempeñar su función, y que la región del Chaco sea objeto de una política más asertiva, inmediata y específica.

Miembro gubernamental, El Salvador - El Salvador ha tomado nota del informe presentado por el representante del Gobierno del Paraguay, en relación con este caso. Entendemos los desafíos que conlleva el asumir una nueva administración en lo que concierne a estos aspectos estructurales. Valoramos el compromiso del nuevo Gobierno para mejorar las condiciones y la eficiencia del sistema de inspección laboral.

El Convenio busca justamente garantizar las condiciones adecuadas para aquellos que procuran y promueven el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras. Es por ello por lo que reconocemos las medidas adoptadas en este corto tiempo por esta nueva administración, y alentamos al Gobierno paraguayo a seguir promoviendo la mejora en su inspectoría laboral, con medidas tales como el incremento del número de inspectores laborales, su formación continua, así como asegurar una justa remuneración.

Nuestra región cuenta con experiencias positivas en materia de inspectoría laboral que pueden ser compartidas a través de distintas dinámicas como la cooperación Sur-Sur, que podrían representar una oportunidad de promover, no solo los avances en esta temática, sino también la unidad entre nuestros pueblos.

Finalmente, nuestra delegación alienta al Gobierno a continuar con sus esfuerzos para implementar el Convenio.

Miembro trabajador, España - El Informe de la Comisión de Expertos, en relación con el cumplimiento del Convenio núm. 81 en el Paraguay, constata una situación de extrema precariedad en el sistema de inspección laboral del país, demostrando la pertinencia de la elección de este caso para ser considerado en esta Comisión como un caso con doble nota a pie de página.

El reducido número de inspectores, la falta de recursos para realizar sus funciones, la precariedad en sus condiciones de trabajo y la limitada cobertura de la inspección laboral en vastas zonas del país evidencian la impotencia del sistema de inspección laboral paraguayo para cumplir con lo dispuesto en el Convenio.

El Informe de la Comisión de Expertos refleja esta precaria situación de la inspección laboral en el Paraguay, recogiendo también los argumentos del Gobierno. El Gobierno «indica en su memoria que la posibilidad de aumentar el número de inspectores del trabajo depende del presupuesto asignado al MTESS dentro del presupuesto general de gastos de la nación».

Es decir, el Gobierno alega que los incumplimientos del Convenio dependen de la falta de presupuesto que el mismo Gobierno no asigna. Pero, incluso más allá, la Comisión de Expertos

recoge que en su memoria el Gobierno «añade que el aumento del número de inspectores implica no solo el costo de sus salarios, sino también los gastos derivados de la formación, el equipamiento y los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones». De esta manera, el Gobierno describe justamente el contenido del Convenio para justificar su incumplimiento.

Es importante recordar que el Convenio ratificado por el Paraguay hace casi sesenta años, menciona en su artículo 6 que «el personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo».

El artículo 7, en su punto 3, prescribe que «los inspectores del trabajo deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones». El artículo 10 indica que «el número de inspectores será suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección», mientras el artículo 11 obliga a la autoridad competente a «adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores» medios materiales y de transporte para el ejercicio de sus funciones.

Es decir, todos estos artículos del Convenio son claros respecto de la obligatoriedad de garantizar recursos para el sistema de inspección.

Por lo tanto, no existe la opción de incumplir el Convenio alegando que no se dispone de presupuesto para su financiación, al igual que esto no es una opción en ningún convenio y siendo la asignación presupuestaria una función política, el cumplimiento de la ley no es una alternativa política.

En el caso del Paraguay, la decisión política de no asignar recursos suficientes funciona como garantía de incumplimiento del Convenio, con las consecuencias graves que esto acarrea para el cumplimiento de los derechos laborales en el país, tal como lo han mencionado los representantes de trabajadores y trabajadoras.

Para finalizar, quiero reiterar que la gravedad de este caso exige el compromiso del Gobierno, como signatario del Convenio, mediante la asignación de presupuesto suficiente para cumplir con todas las disposiciones incluidas en este Convenio.

Observador, Confederación de los Trabajadores de las Universidades de las Américas (CONTUA) - Decíamos que, sin dudas la elección de este caso nos permite ampliar los debates que tuvimos ayer mismo con relación al Estudio General de la Comisión de Expertos y, en tal sentido, analizar el sistema de protección de las relaciones laborales en el contexto amplio de la cadena de normas nacionales e internacionales con sus tres fases inescindibles e indisolubles: sumisión, cumplimiento y control efectivo del mismo.

Sin voluntad de articular las relaciones sociales y laborales en un contrato social, no hay paz social posible, y ese es el fundamento de la sanción de las normas. La anomia favorece al más fuerte, y el reconocimiento de que el trabajo no es una mercancía se traduce en la protección de los sectores más débiles, dándole fundamento a nuestro sistema normativo.

Ahora bien, un sistema normativo que no implique su cumplimiento obligatorio a través de la responsabilidad del Estado de imponerlo deviene meramente testimonial, enunciativo, se torna una pieza literaria y nuevamente mantiene el *status quo* que favorece a la parte más poderosa por razón de fuerza o de poder político o económico.

Por ello, el control de cumplimiento de las normas es parte esencial del sistema, y también constituye una obligación fundamental de los Estados, ejercida en el marco del diálogo social tripartito.

Puede haber normas perfectas, puede existir una voluntad mayoritaria de cumplimiento, pero si no hay control efectivo y sanción del incumplimiento, tendremos un sector que abusará, incumplirá, violará los acuerdos, y por supuesto, los principales perjudicados serán los trabajadores y las trabajadoras.

Hablamos de esto en el Paraguay, hablamos de un Estado que ha abandonado su obligación de controlar el cumplimiento de las normas vigentes, en donde prácticamente no existe la inspección laboral, y por tanto, son generalizadas las vulneraciones de los derechos de los trabajadores y el ataque al sindicalismo que en soledad, y con mucha valentía, no solo defiende los intereses de sus representados, sino que denuncia prácticas empresariales de destrucción del medio ambiente, el contubernio con funcionarios corruptos que hacen la vista gorda, el fraude fiscal y el incumplimiento de normas sanitarias.

Poco o nada de inspección en la ciudad capital y absolutamente nada de inspección en el interior profundo del Paraguay. Inestabilidad laboral absoluta de los empleados públicos de la inspección, lo que los hace vulnerables a la presión política y a los empresarios inescrupulosos. Falta de procedimientos independientes y transparentes en la selección de empresas que deben ser inspeccionadas, de modo tal que el sistema favorece la arbitrariedad e intervención política. No hay recursos para realizar las inspecciones, ni vehículos, ni tecnología básica, y mucho menos una política de formación de recursos humanos. Y, claro, magros salarios.

Como expresó la delegada de los trabajadores del Paraguay, la falta de inspección ha cobrado vidas de trabajadores y trabajadoras. El fin de lucro explotador, desde la primera revolución industrial hasta hoy en día, potenciado por la falta de escrúpulos de algunos empresarios que abusan del estado de necesidad que pesa sobre los trabajadores, requiere del freno a su impunidad, mediante una acción enérgica de los Estados que garantice las condiciones de trabajo decente.

La inspección es el corazón del sistema tutelar, sin inspección, los convenios corren el riesgo de convertirse en un catálogo de ilusiones. Los trabajadores y trabajadoras del Paraguay esperan que este debate se traduzca en compromisos claros para revertir la situación actual de incumplimiento.

Representante gubernamental - Santo Tomás de Aquino es un santo de la Iglesia Católica, es un filósofo. Seguramente muchos lo conocemos y muchos somos seguidores de Santo Tomás, porque ver para creer es un poco nuestra costumbre. Por eso planteé a la Mesa al inicio la posibilidad de innovar un poco en el tema de la OIT, porque gran parte de las observaciones que se le hacen al Paraguay fueron subsanadas.

Nosotros, como nuevo Gobierno, y eso es la regla democrática, un Gobierno sale, un nuevo Gobierno asume, tiene su impronta, tiene sus particularidades, este Gobierno del Presidente Santiago Peña tiene compromisos de respetar los convenios internacionales.

Nos indican que las Resoluciones núm. 47 de 2016, núm. 56 de 2017 y núm. 29 de 2023 restringen la labor de los fiscalizadores, pues esas resoluciones están derogadas. Esas resoluciones, si alguien mira la página web del MTESS, uno encuentra que la Resolución núm. 346/2024 deroga lo que se nos está cuestionando, esto es la Resolución núm. 47, la Resolución núm. 56 y la Resolución núm. 29.

Nos cuestionan que los fiscalizadores ganan menos, este Gobierno ha incrementado un 30 por ciento el salario de los fiscalizadores. He mencionado en mi discurso, a lo mejor como es mi primera presentación no tuve la vehemencia necesaria, en el cual he aclarado: de 5 500 000 guaraníes, que ganaba un fiscalizador, hoy gana 7 150 000.

Nos cuestionan lo del Chaco, deberíamos ver la página del MTESS en la cual hay un proyecto muy interesante en el Chaco paraguayo con financiamiento del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ejecutado por la OIT, cuyo lanzamiento fue en septiembre del año pasado, donde vamos a tener y estamos teniendo ya un abordaje al Chaco paraguayo, que es un área tan sensible.

Nos cuestionan que no ha habido fiscalizaciones. Yo le quisiera invitar, yo sé que esto no es habitual, pero hoy en día la tecnología, la pandemia, nos ha permitido usar este instrumento (teléfono inteligente) en el cual si uno pone como mencioné: MTESS, primeramente, va a encontrar que esa Resolución a la cual se hace mención tanto por algunos representantes de trabajadores y empleadores, está derogada. Hoy en día los fiscalizadores pueden acceder libremente, dentro del marco legal, en los recintos.

Si uno accede al sitio web del MTESS, va a encontrar una serie de fiscalizaciones que ha hecho el MTESS. Voy a tomar algunos al azar. Y tenemos la cuenta de Twitter donde se puede encontrar que el 20 de marzo se ha realizado una fiscalización en una empresa de construcción. También se puede encontrar que se han hecho fiscalizaciones en la zona de Capiatá, en donde hubo una fuga de amoniaco, que justamente se ha mencionado. También se encuentra que el MTESS ha clausurado esa empresa de alimentos hasta que se adecuen a las disposiciones legales, después de un trabajo conjunto con el Ministerio del Ambiente y la municipalidad regional. Esa suspensión se ha levantado.

Nos cuestionan que no hacemos fiscalizaciones en el interior. Está indicado en la cuenta de Twitter del MTESS que se llevó a cabo una fiscalización en la ciudad de Concepción, una linda ciudad en el norte de mi país; el 2 de mayo se estuvo haciendo fiscalizaciones.

Se puede encontrar en el departamento de Misiones un silo, uno de los muchos que hay en mi país, de fecha 29 de mayo donde se han hecho fiscalizaciones.

Va a encontrar también que en la zona de Alto Paraná, donde también se indicó que no hay presencia de inspectores, se han realizado diez fiscalizaciones en los últimos meses.

Se puede tener acceso a la Comisión Interinstitucional de Transporte, que es una institución tripartita.

Inclusive, se puede encontrar que mis compañeros sindicalistas están en la Mesa trabajando con nosotros, porque así trabajamos nosotros en el Paraguay. Quiero disculparme, a lo mejor no es muy habitual el enfoque que le estoy dando, pero yo creo que estamos acá para buscar la verdad.

Nosotros tomamos nota, a nosotros nos observan que los fiscalizadores están por contrato. Aceptamos, pero el 50 por ciento fue desprecariado. Hacemos una ampliación presupuestaria, inclusive mencioné el número de expediente. Porque somos desconfiados, es normal que lo seamos y está bien que lo seamos, entonces cito un número de expediente el cual es real, y ese expediente menciona que va a ser nombramiento, va a ser concurso de oposición, y el Paraguay va a ampliar su número de fiscalizadores.

Nos cuestionan con relación también al nivel salarial, que ya mencioné. Eso ha aumentado en un 30 por ciento el nivel salarial.

También asumo la responsabilidad del Gobierno, a pesar de que es otro Gobierno quien nos proporcionó las informaciones correspondientes, pero hoy estoy acá en frente y tengo que decirlo, nosotros hemos tomado nota y creo que casi todas las observaciones de la Comisión de Expertos este Ministerio lo está llevando adelante; e insisto, debería la OIT, debería la Comisión incorporar la posibilidad, porque esta es información automática, a veces la

Comisión de Expertos hace un muy buen trabajo pero yo escucho números y son de tres, cuatro, de seis meses atrás. Hoy en día esos números están desactualizados, y no hace falta que me crean, no quiero que me crean, porque no nos conocemos lo suficiente. Para eso tenemos un pequeño instrumento que nos permite, desde que asumimos, dar una línea de transparencia. Sobre el nivel salarial, nosotros en el Paraguay tenemos una ley de transparencia que obliga a publicar los salarios de los funcionarios, entonces no me crean a mí, revisen cuánto ganan los fiscalizadores, van a encontrar que ganan un 30 por ciento más en este Gobierno.

Una pequeña precisión, disculpe que le nombre a la vocera de la Unión Europea, justo hizo la mención. Nuestra legislación es muy particular porque el proceso inspectivo empieza en la Dirección General de Inspección, pero las multas que aplicamos se hacen en la asesoría jurídica en el área de sumarios. Tenemos funcionarios asignados y ahí la diferencia entre 15 y 19 que saltó muy atinadamente. Se nota que estuvo atendiendo a mi exposición. Ellos están en el área de fiscalización, entonces agradezco esa oportunidad de que yo pueda aclarar esa situación.

Entonces, lo que nosotros planteamos como país es que nos sigan apoyando, ya que el apoyo de la OIT es muy importante. Nosotros creemos que este grupo de fiscalizadores que van a ser nombrados necesitará ser capacitado, y para eso va a necesitar una cooperación de la OIT.

Agradecemos el ofrecimiento de muchos países que tienen mayor experiencia, que tienen un cuerpo de inspectores, lo recibimos de muy buen agrado, a lo mejor podemos hacer alguna bilateral.

La predisposición del Gobierno es del 100 por ciento, pero le quisiera sugerir a la Mesa utilizar los medios tecnológicos que nos permiten tener una información más actualizada, más veraz, más rápida, porque si no a veces entramos en una discusión innecesaria. Entonces, como yo soy discípulo de Santo Tomás de Aquino, tengo que ver a veces para creer, invito nuevamente a los compañeros, al señor Presidente, con el debido respeto yo planteé variar un poco la presentación tradicional que se suele hacer, y quise presentar la página web y quise que se vea. Porque también en el Paraguay tenemos una particularidad que las fiscalizaciones no solo las hace el Ministerio de Trabajo, las hace también el IPS en la parte de seguridad social. Tenemos fiscalizaciones conjuntas con ellos, pero numerosísimas. Y aquí también, si entran en esta misma página, van a encontrar publicaciones sobre edificaciones conjuntas con el IPS y van a encontrar lo que estuvimos realizando.

También nosotros tenemos fiscalizadores laborales en el área de transporte, que eso también lo van a encontrar en la página del Ministerio y tiene fecha de septiembre del año pasado, de agosto del año pasado, de noviembre del año pasado, y van a encontrar una serie de fiscalizaciones que demuestran, no porque el Viceministro viene a decir acá o no porque el Gobierno dice, si no que los instrumentos tecnológicos así lo permiten que podamos nosotros demostrar lo que se está haciendo.

Valoramos las observaciones, pero creemos que sería un poco injusto que se nos siga machacando las deficiencias del Gobierno anterior. Este Gobierno que hemos asumido tiene el compromiso de hacer bien las cosas y queremos que nos sigan observando y dando consejos, porque creemos que así va a ser para el beneficio no solamente del país, sino también de los sectores más carenciados.

Nosotros tenemos una instancia tripartita, y me pueden desmentir acá mis amigos sindicalistas, en la cual tenemos la mesa de libertad sindical, en la que estamos trabajando

coordinadamente. Tenemos también la mesa de seguridad social, en la cual, después de diez años de intentos para sacar la Ley de Superintendencia de Pensiones, se pudo sacar, gracias a un consenso entre empresarios, sindicalistas y el Gobierno, después de mucho debate. Eso es producto de este nuevo enfoque desde el Gobierno.

Presidente - Muchas gracias por su detallada explicación y por la información que nos ha proporcionado. Ahora cedo la palabra a los portavoces de los trabajadores y de los empleadores, para que hagan sus observaciones finales.

Miembros trabajadores - La situación de la inspección del trabajo en el Paraguay, requiere del Gobierno un compromiso real y concreto de adoptar todas aquellas medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones que establece el Convenio.

Es vital que el Gobierno se comprometa a establecer este marco de políticas y leyes que permitan garantizar a los inspectores la estabilidad en su empleo de manera que todos sean elegidos con carácter permanente como funcionarios públicos de acuerdo al artículo 6 del Convenio.

El Gobierno debe adoptar, e implementar también, un presupuesto adecuado para aumentar de manera significativa el número, o sea la cantidad, de inspectores del trabajo en ejercicio con presencia física en todos los departamentos del país para asegurar el desempeño eficaz de las funciones de los servicios de inspección.

Sin lugar a dudas, el Gobierno debe proporcionar a los inspectores del trabajo oficinas debidamente equipadas con las herramientas de salud y seguridad, y formación profesional adecuada y los medios de transporte necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

En este punto, queremos hacer notar dos temas relevantes: el primero, que el incumplimiento del Convenio núm. 81 tiene un impacto en el tema del trabajo forzoso, en general, el Convenio núm. 29 y su protocolo; en el tema trabajo infantil, para la erradicación del trabajo infantil; y, también, para la situación laboral o la explotación de los grupos indígenas. Por lo tanto, es muy importante la presencia del Estado a través de la inspección del trabajo en todo el territorio.

Y respecto al segundo punto, al territorio, quiero retomar que aunque no los nombré uno a uno, sí que referí que son 12 los departamentos que no tenían asignados inspectores. Creo que nuestra Comisión debe conocer, para tener idea de las dimensiones, que los 12 departamentos son el 90 por ciento del territorio del país del Paraguay. Por lo tanto, el 90 por ciento del país del Paraguay no tiene inspectores. Por la extensión, para que tengamos una idea, ese 90 por ciento es nueve veces un país como Suiza, por ejemplo. Entonces, donde no hay inspectores es en el 90 por ciento del Paraguay; sí hay inspectores en el 10 por ciento restante, en las ciudades que nombré de los departamentos. Entonces, nos preocupa la situación en cuanto al equipamiento para facilitar el transporte y todo lo demás, ya que estamos hablando de trayectos importantes en un territorio abarcativo.

Por eso instamos al Gobierno a poner, por ejemplo, su legislación nacional en plena conformidad con el Convenio y las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Primero, adoptar sin demora las medidas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad puedan entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección, sin necesidad de contar con una autorización previa de una autoridad superior. Segundo, realizar inspecciones del trabajo con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes. Tercero, levantar todas las limitaciones a las facultades de los inspectores para ingresar libremente y sin previo aviso a cualquier lugar

susceptible de inspección y a la frecuencia, repito, y al esmero de las inspecciones del trabajo. Sobre todo, como un punto importante, derogar todas las medidas que impidan que la Dirección General de Inspección y Fiscalización del Trabajo realice sus funciones de manera autónoma, incluyendo aquellas que vinculan sus acciones a una autorización previa del MTESS.

Recordamos al Gobierno que la OIT recientemente adoptó las *Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo* y que brinda orientación técnica detallada sobre estos principios fundamentales contenidos en el Convenio.

Los miembros trabajadores invitamos al Gobierno a aceptar la asistencia técnica de la Oficina de la OIT a efectos de llevar adelante las reformas legislativas y la implementación de las mismas de manera y de forma eficaz e inmediata. Y realmente, por lo expresado por el representante del Gobierno, creo que ya estamos en camino de que esto sea aceptado.

Miembros empleadores - Agradecemos la ampliación de la información y aclaraciones brindadas por el Gobierno del Paraguay, así como la exposición de todos quienes intervinieron y aportaron en este debate.

Por nuestra parte, como miembros empleadores, además de centrarnos específicamente en el Convenio núm. 81 que es el motivo de este caso, no así el efecto que pudiese o no traer respecto de otros convenios, nos corresponde manifestar que, definitivamente, a efectos de coadyuvar en la consecución del trabajo decente y en la formalización del empleo, resulta esencial el contar con políticas e instituciones que permitan contar con un sistema de inspección del trabajo adecuado, tanto en cuanto al número suficiente de inspectores, así como en la dotación de medios operativos y logísticos a los mismos. Todo lo cual debe buscar un efectivo cumplimiento de la normativa laboral, pues ello motiva, igualmente, contar con un mecanismo adicional para la reducción de la informalidad de la economía que tanto afecta al desarrollo progresivo de todos nuestros países.

La efectiva realización de los objetivos descritos depende tanto de la disponibilidad presupuestaria que pueda asignar el Gobierno como de la voluntad política e interacción de todos los actores involucrados. Sin embargo, no se puede pasar por alto que resultará esencial la revisión de la legislación vigente en el país para que su regulación permita dar cabal cumplimiento a las previsiones del Convenio.

En definitiva, habiendo tomado nota de las explicaciones brindadas por el Gobierno en el día de hoy y que cabalmente se advierte la necesidad de socialización de ese tipo de información que han brindado, justamente para tener un contexto cabal del avance o no que pudiese haber tenido el país en materia del Convenio, recomendamos al Gobierno intensificar los esfuerzos para mejorar el sistema de inspección del trabajo, dotándolo de un número de inspectores que permitan el efectivo control de la normativa laboral, así como de la asignación a estos últimos de los medios operativos, administrativos y logísticos apropiados para el cumplimiento de sus labores, todo en el marco de los términos de alcance del Convenio. Asimismo, promover el ejercicio efectivo del sistema de inspectoría sin generar limitaciones burocráticas que impidan la labor eficiente que debe cumplir para controlar el adecuado cumplimiento y observancia del precepto del trabajo decente y la reducción de la informalidad del empleo.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con preocupación de diversas cuestiones relativas al funcionamiento eficaz del sistema de inspección del trabajo en el país, como la falta de recursos humanos y materiales, la inestabilidad del empleo de los inspectores del trabajo, y la ausencia de medios para funcionar de manera eficaz e independiente mediante el acceso sin restricciones de los inspectores del trabajo a los lugares de trabajo sin autorización previa.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión solicitó al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, adoptara medidas efectivas y en un plazo determinado para:

- intensificar los esfuerzos para garantizar que: i) el número de inspectores del trabajo en activo sea suficiente para permitir el funcionamiento efectivo y eficaz de los servicios de inspección, incluso en las zonas que actualmente están insuficientemente atendidas, y ii) los inspectores del trabajo dispongan de los recursos materiales, operativos, financieros, administrativos y logísticos necesarios para el desempeño de sus funciones;
- garantizar que todos los inspectores del trabajo sean designados funcionarios públicos con carácter permanente, a fin de asegurar su estabilidad en el empleo, y seguir velando por que sus salarios y prestaciones sean al menos proporcionales a los acuerdos de remuneración vigentes para otros funcionarios públicos;
- promover el funcionamiento eficaz del sistema de inspección mediante la eliminación de las limitaciones jurídicas y prácticas que obstaculizan la labor efectiva de los inspectores del trabajo, con el fin de, entre otras cosas, garantizar que los inspectores del trabajo estén facultados para realizar visitas sin previo aviso y sin necesidad de autorización previa de una autoridad superior, y que puedan llevar a cabo inspecciones del trabajo con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones jurídicas pertinentes, de conformidad con el Convenio, y
- proporcionar toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos.

La Comisión pidió al Gobierno que presentara, antes del 1.º de septiembre de 2024, una memoria detallada, incluyendo la información mencionada, así como las medidas adoptadas y los progresos realizados en la aplicación del Convenio.

La Comisión pidió asimismo al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT para aplicar las recomendaciones de la Comisión y garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica.

Representante gubernamental - Permítanme expresar nuestro agradecimiento por las conclusiones emitidas por la Comisión con relación al caso individual del Paraguay sobre el Convenio, ratificado por nuestra nación en 1967.

Valoramos el trabajo exhaustivo y la dedicación de dicha Comisión para evaluar nuestra situación y brindarnos orientación para mejorar.

Es con gran atención que tomamos conocimiento de las conclusiones de la Comisión. Ratificamos nuestro compromiso como Gobierno para continuar con las acciones ya iniciadas por la actual administración, en aras de dar cumplimiento al Convenio.

Tomando en consideración las conclusiones hoy expuestas por la Comisión, así como las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos, tenemos el firme compromiso de fortalecer el plantel de fiscalización del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, así como mejorar los procedimientos de inspección conforme a los estándares del Convenio, y garantizar que la labor de inspección se extienda de manera efectiva a nivel nacional. Estamos conscientes de la importancia de esta labor en la protección de los derechos laborales y en la promoción de un ambiente de trabajo seguro y justo para todos.

Como Gobierno asumimos con responsabilidad el desafío de implementar las recomendaciones de la OIT y de seguir avanzando en el cumplimiento de nuestros compromisos internacionales en materia laboral.

Consideramos de suma importancia seguir contando con la cooperación técnica de la OIT, así como el intercambio de experiencias de los países Miembros de esta prestigiosa casa que permitirá mejorar los aspectos abordados en las conclusiones y recomendaciones hoy recibidas. Estas experiencias y apoyo son esenciales para fortalecer nuestras capacidades y asegurar la implementación efectiva de las medidas propuestas. En este sentido, manifestamos nuestro compromiso con la promoción del trabajo decente y la promoción de los derechos de los trabajadores en el Paraguay.

Cabe destacar que el Gobierno del Paraguay asume nuevamente el rol de miembro adjunto del Consejo de Administración de la OIT, y es por ello que nuestro compromiso se reafirma.

Agradecemos sinceramente a todos los presentes por su apoyo y colaboración en esta importante tarea.

Perú (ratificación: 1994)

Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

Artículo 1. Pueblos

La identificación de pueblos indígenas/originarios se realiza sobre la base de criterios de identificación según el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) y la Ley N° 29785. Ello permite actualizar la Base de Datos Oficial de Pueblos Indígenas u Originarios (BDPI), para que se presten servicios públicos según características culturales/lingüísticas.

Según la BDPI, 55 pueblos indígenas u originarios tienen presencia tradicional, divididos en 9 211 localidades (5 153 comunidades campesinas, 2 303 nativas y 1 708 sin tipo identificado, y 47 son Pueblos Indígenas en Contacto Inicial). De este total, 4 327 son georreferenciadas (el 49 por ciento); 7 455 reconocidas (el 81 por ciento), y 5 825 tituladas (el 63 por ciento), abarcando a 2 880 352 personas (el 9,8 por ciento de la población).

La BDPI ha realizado, desde 2022, visitas a 144 comunidades de 12 departamentos para identificar pueblos, dado que no se tenía información de 1 393 comunidades. Para 2023, la brecha se redujo a 1 251. En 2023, se habían realizado cuatro actualizaciones del listado (mayo, junio, septiembre y diciembre), incorporando 192 nuevas localidades.

Artículos 2 y 33. Acción coordinada

La propuesta de la Política Nacional de Pueblos Indígenas u Originarios busca garantizar el ejercicio efectivo de los derechos colectivos de más de 5,9 millones de personas parte de un pueblo, según tres fases: i) actualización; ii) consulta previa, y iii) aprobación.

En 2024, la propuesta está en fase de consulta previa, que consta de siete etapas: i) identificación de medida a consultar; ii) identificación de pueblos; iii) publicidad; iv) etapa informativa; v) evaluación; vi) diálogo, y vii) decisión.

Entre mayo y diciembre de 2023, se realizaron:

- 4 reuniones con organizaciones permitiendo consensos sobre la propuesta;
- 9 reuniones de fortalecimiento de la información sobre la propuesta;
- 17 asistencias técnicas para la validación multisectorial de la propuesta;
- 6 reuniones con el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) para evaluar el problema público, y
- entregables 1, 2 y 3 aprobados por el CEPLAN.

Entre marzo y abril de 2024, se realizó:

- la consolidación del involucramiento de 45 entidades;
- la realización de 56 reuniones con 37 entidades para la revisión de propuestas;
- la presentación de propuestas de servicios durante la 5.^a reunión (6 y 9 de mayo) con 8 organizaciones indígenas y 33 entidades públicas, y
- la identificación de 61 servicios y la generación de 102 propuestas para revisión.

Sobre la Comisión Multisectorial aprobada por el Decreto Supremo N° 005-2021-MC, hasta mayo de 2024, los miembros reportaron el cumplimiento de acciones estratégicas.

De 122 acciones estratégicas, 41 se cumplieron, 50 están en proceso de cumplimiento y 31 están pendientes, según cada grupo técnico de trabajo (GTT):

- GTT núm. 1 Acceso a la salud integral/intercultural: 16 acciones estratégicas cumplidas, 7 en proceso;
- GTT núm. 2 Desarrollo/economía indígena: 5 acciones estratégicas cumplidas, 15 en proceso;
- GTT núm. 3 Acceso a la educación intercultural: 9 acciones estratégicas cumplidas, 12 en proceso;
- GTT núm. 4 Derechos de mujeres indígenas: 7 acciones estratégicas cumplidas, 1 en proceso, y
- GTT núm. 5 Seguridad jurídica de tierra: 4 acciones estratégicas cumplidas, 15 en proceso.

Artículos 3 y 12. Derechos humanos. Mujeres indígenas

Sobre los lineamientos aprobados por el Decreto Supremo N° 009-2019-MC, se desarrolló:

- la implementación de 11 talleres de capacitación para servidores públicos en materia de violencia sexual (septiembre - diciembre 2023);
- la actualización, traducción (a seis lenguas indígenas) y difusión de mensajes de prevención de la violencia sexual en tres regiones (Loreto, Ucayali y Puno) (diciembre de 2023);
- el otorgamiento de la distinción de «Personalidad Meritoria de la Cultura» a seis mujeres indígenas por su aporte en la lucha (septiembre - diciembre de 2023);
- la realización del «Primer encuentro nacional de mujeres indígenas emprendedoras» para fortalecer su rol en la reactivación; el 11-14 de diciembre de 2023 con 53 mujeres (Awajún, Ashaninka, Bora, Kichwa, Matsigenka, Quechuas-Secoya y Shipibo-Konibo) de 15 regiones;
- la realización del «Encuentro Nacional de Lideresas Indígenas» para presentar la Red de emprendimientos de mujeres para el fortalecimiento de capacidades; el 14 de diciembre de 2023 con mujeres, incluidas 18 lideresas de 9 regiones (Pasco, Cusco, Ayacucho, Loreto, San Martín, Amazonas, Puno, Huancavelica y Áncash);
- la creación de la «Red nacional de mujeres indígenas u originarias y afroperuanas emprendedoras» (RM N° 086-2024-MC) para facilitar el acceso de emprendimientos al mercado laboral;
- realización de la 19.ª edición del curso (agosto - septiembre de 2023, Tarapoto, San Martín) que, por primera vez, se dirigió a 50 mujeres de 15 regiones hablantes de 7 lenguas; para desarrollar las capacidades como intérpretes/traductoras, e
- incorporación de mujeres capacitadas en 19 cursos en el Registro nacional de intérpretes y traductores de lenguas indígenas u originarias del Ministerio de Cultura.

Artículo 3. Derechos humanos y derechos fundamentales

Según la Ley N° 31405, que promueve la protección y el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes que se encuentra en situación de orfandad, se brindó asistencia según el padrón de beneficiarios:

Defensor fallecido	Menor en orfandad	Estado actual
Edwin Chota	Andi Chota	Incorporado - 17 de abril de 2023
Leoncio Quintisima	Leoncio y Leyner Quintisima	Incorporado - 1.º de junio de 2023
Jorge Ríos	Robert, Mario, Luis y Junio Ríos	En trámite la declaración de muerte presunta PJ
Francisco Pinedo	Elmer, Aníbal y Diana Pinedo	En trámite la renovación de DNI

Como resultado del conocimiento de posibles situaciones de riesgo sobre deudos (11 de septiembre de 2023), en el marco del Mecanismo intersectorial para la protección de personas defensoras de derechos humanos, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH) solicitó que se les otorguen garantías personales, siendo otorgadas (29 de septiembre de 2023).

Diversas entidades se reunieron el 4 de diciembre de 2023, con deudos para dar a conocer avances del «Plan de Acción-Saweto».

El 11 de abril de 2024, el juzgado penal colegiado de la Corte Superior de Justicia de Ucayali condenó a 28 años y 3 meses de pena privativa de libertad a los empresarios madereros Sres. Hugo

Soria y José Estrada (autores mediatos de homicidio calificado) y a los Sres. Josimar y Segundo Atachi (coautores), en agravio de dirigentes asesinados, y se dispuso el pago de 200 000 soles por reparación civil. Sobre el imputado, el Sr. Eurico Mapes, se reservó su juzgamiento hasta que sea capturado.

En el marco del Mecanismo intersectorial para la protección de personas defensoras de derechos humanos, el «Registro sobre situaciones de riesgo de personas defensoras de derechos humanos» tiene, a 31 de marzo de 2024:

- 339 situaciones de riesgo registradas involucrando a 599 personas defensoras. De estas, 397 (el 66,28 por ciento) se autoidentifican como pueblos Shipibo-Konibo (74); Kichwa (65) Asháninka (42), Tallán (41), y Kakataibo (38).
- Las 397 personas indicaron que se habían enfrentado a uno o más tipos de riesgos, como amenazas a la seguridad (el 59,43 por ciento); agresiones (el 16,67 por ciento); destrucción de la propiedad (el 5,98 por ciento); difamación (el 4,89 por ciento), y acoso (el 4,71 por ciento).
- Situaciones de riesgo de personas defensoras autoidentificadas como pueblos indígenas. De estas, 170 estaban vinculadas con actividades ilegales como la tala ilegal (87), el tráfico ilícito de drogas (74), la minería ilegal (36), y el tráfico de tierras (35).

Para el fortalecimiento del mecanismo intersectorial, se realizó lo siguiente:

- Instalación de siete mesas regionales para la protección de los defensores de derechos humanos (Madre de Dios, Ucayali, San Martín, Loreto, Amazonas, Junín y Piura) para la articulación territorial sobre situaciones de riesgo vinculadas con actividades ilegales, con la participación del Gobierno y de los actores sociales.
- Realización de dos mesas técnicas (Ucayali) sobre: i) titulación de territorios de comunidades, con la participación de las autoridades y los pueblos (19 de marzo de 2024) y ii) desarrollo socioeconómico con las comunidades (21 de marzo de 2024).
- Realización de siete reuniones con las autoridades y organizaciones sociales en cinco regiones (Piura, Iquitos, Chachapoyas, Satipo y Huánuco) para articular espacios multinivel para la protección de personas defensoras.
- Realización de seis visitas públicas de alto nivel (con la participación de los ministerios: MINJUSDH, Ministerio de Ambiente (MINAM) y Ministerio de Cultura (MINCUL)) en Ucayali (3); Huánuco (1); Piura (1), y Madre de Dios (1). Destacan visitas a las Comunidades Flor de Ucayali y San Francisco, a fin de conocer las situaciones de riesgo.
- Implementación de la intervención piloto a través de la actividad «Diseño de un sistema de alertas tempranas para prevenir el impacto negativo del tráfico ilícito de drogas» (Comunidad Flor de Ucayali, 28 de febrero de 2024), para identificar situaciones de riesgos.
- Participación en tres iniciativas del Congreso: i) Sesión de prevención frente a la deforestación provocada por actividades ilícitas (8 de septiembre de 2023); ii) Audiencia pública sobre la problemática de las personas defensoras en Ucayali (23 de octubre de 2023), y iii) Sesión desconcentrada de la Comisión de Presupuesto para fortalecer presupuestalmente el Mecanismo (24 de octubre de 2023).
- Presentación del proyecto de fortalecimiento del Mecanismo intersectorial para la protección de personas defensoras de los derechos humanos, por los ministerios: MINJUSDH, MINCUL y MINAM (26 de febrero de 2024).

- Tres capacitaciones: i) Taller sobre las personas defensoras de los derechos humanos frente a situaciones de riesgo; para 95 policías de 6 regiones (Madre de Dios, Ucayali, Loreto, Huánuco, Junín y Amazonas); ii) taller sobre el mecanismo, para 126 líderes de 53 organizaciones de 7 regiones (San Martín, Ucayali, Huánuco, Madre de Dios, Loreto, Pasco y Amazonas), y iii) curso sobre el rol de las personas defensoras y la protección policial frente a los riesgos, para 115 policías de 7 regiones (Madre de Dios, Ucayali, Loreto, Huánuco, Junín, Amazonas y San Martín).

Sobre nuevos casos de asesinatos de líderes:

- Sr. Quinto Inuma Alvarado (líder de la comunidad Kichwa, Santa Rosillo de Yanayacu): MINJUSDH gestionó: i) trasladar a la autoridad a la comunidad; ii) realizar la extracción de restos; iii) salvaguardar la vida y la integridad de los deudos y de otros líderes; iv) gestionar las acciones, con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y el Ministerio de Salud, para el soporte psicológico de los deudos/la comunidad, y v) brindar asistencia a los deudos.
- Sr. Santiago Contoricón Antúnez (jefe de Asháninka de la Comunidad Puerto Ocopa-Junín): MINJUSDH gestionó: i) brindar el servicio de defensa pública de las víctimas para deudos; ii) visitar a la comunidad e informar sobre el mecanismo, y conocer sus situaciones de riesgo; iii) gestión de la beca de orfandad de la Universidad Continental (otorgada el 5 de mayo de 2023); v) el otorgamiento de garantías a deudos (19 de mayo de 2023); vi) brindar asistencia social a los deudos a través del Programa JUNTOS, y vi) hacer un seguimiento del caso (MINJUSDH-Defensoría del Pueblo).

El Poder Ejecutivo presentó el proyecto de ley N° 7752/2023-PE, donde el MINCUL propone el numeral 3.8.5 para «la Modificación de artículos 108, 108-C y 200 Código Penal», para introducir circunstancias agravantes en el caso de que la víctima sea una persona defensora indígena.

Sobre las medidas para prevenir el uso excesivo de la fuerza: la RM N°952-2018-IN, y las Directivas N° 015-2022-CG PNP-EM; N° 008-2022-IN; N° 13-2023-CG PNP/EMG; N° 014-2023-CG PNP/EMG, y la decisión de la Dirección General de la Policía Nacional RCG-PNP N° 280-2023-CG PNP/EMG. Respecto de las Fuerzas Armadas (FFAA): RM N° 0066-2022-DE; RM N°0065-2022-DE; RM N° 0067-2022-DE; RM N° 038-2022-DE, y RM N° 013-2023-DE.

Este marco incluye el enfoque de derechos humanos y de interculturalidad y su aplicación se realizó entre diciembre de 2023 y abril de 2024:

- Realización de cinco iniciativas formativas para policías: i) curso de formación de instructores en derechos humanos aplicados a la función policial dirigido a 25 policías; ii) taller de evaluación posterior a la acción para 40 oficiales superiores jefes de regiones y frentes policiales; iii) programa de actualización en intervenciones y operaciones policiales para 11 000 oficiales y suboficiales; iv) seminario/taller sobre el uso de la fuerza y los derechos humanos en conflictos sociales para 60 oficiales generales, y v) talleres de interculturalidad para 446 policías.
- Realización de cinco programas en derechos humanos y derecho internacional humanitario para las FFAA: i) dos programas básicos para oficiales y civiles; ii) dos programas superiores para oficiales y civiles, técnicos y suboficiales, y iii) un Programa para Asesores Jurídicos Operacionales. Desde el Centro del Derecho Internacional Humanitario y Derechos Humanos de las FFAA, se capacitó a 1 094 personas entre el personal de las FFAA, policías y civiles.

- Realización de capacitaciones y conferencias sobre interculturalidad, derechos humanos y estándares en uso de la fuerza pública para fiscales, conforme a la directiva aprobada por la Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 534-2022-MP-FN.

Artículo 6. Consulta

Sobre la Comisión Multisectorial para la Aplicación del Derecho a la Consulta Previa, MINCUL informó, en abril de 2024 sobre:

- la implementación de 95 procesos de consulta (83 concluidos);
- la realización de 166 solicitudes de información a entidades responsables de cumplir acuerdos y 102 reuniones de asistencia técnica;
- la ejecución del plan de trabajo 2023 y de acciones adicionales para seguimiento;
- el seguimiento a 52 procesos de consulta previa (1 183 acuerdos suscritos). De estos, 14 se vinculan a áreas naturales protegidas, y
- un seguimiento al cumplimiento de acuerdos de actas de consulta del lote 192. En este marco, se conoce del Ministerio de Energía y Minas (MINEM):
 - el fortalecimiento del seguimiento de acuerdos de consulta previa de la «mesa técnica para la prevención de conflictividad y atención a comunidades del grupo cuatro cuencas del ámbito del lote 192-Región Loreto», y
 - la conformación de subgrupos de trabajo (educación-salud-vivienda-titulación) y coordinaciones para el cumplimiento de acuerdos.

Artículos 7 y 15. Consulta y proyectos mineros

La evaluación ambiental de proyectos de exploración/explotación minera para estudios de impacto ambiental y las declaraciones de impacto ambiental, según el alcance de la actividad minera, corresponden al Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles (SENACE) y MINEM/Gobiernos regionales, respectivamente, con la participación de pueblos. Así, el 22 de diciembre de 2023, el MINCUL emitió 181 opiniones a solicitud del SENACE y del MINEM, de las cuales tres son opiniones vinculantes.

Respecto de los criterios del MINEM para constatar qué pueblos deben ser consultados en relación con un proyecto, cada entidad promotora debe identificar medidas que puedan tener relación con derechos colectivos de pueblos y, de afectarles, deben implementar la consulta previa.

Sobre las medidas para informar a los pueblos sobre la importancia de la consulta y promover su participación en dichos procesos, en 2023:

- participación de 16 entidades: 5 ministerios (MINEM, Ministerio de Educación - MINEDU, MINCUL, Ministerio de Transportes y Comunicaciones, MINAM), 3 organismos públicos (Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, Centro Nacional de Salud Intercultural, Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre), 4 Gobiernos regionales (Loreto, Cusco, Huancavelica, y Ucayali) y 3 Gobiernos locales (Ucayali, Manseriche y Nueva Requena), y en temas vinculados con áreas naturales protegidas, proyectos en minería, lotes de hidrocarburos;
- implementación de 141 acciones de asistencia técnica sobre consulta previa a 2 389 participantes (865 servidores y 1 524 pobladores);
- atención de 21 casos, de los cuales 12 se corresponden a la consulta previa;

- fortalecimiento de las capacidades de 3 106 personas: 931 servidores públicos, 1 118 pobladores indígenas/originarios y 1 057 otros;
- implementación de 11 cursos virtuales sobre «El derecho y proceso de consulta previa», capacitando a 3 890 personas. La edición 12 está en curso, y
- elaboración de un Plan para la implementación de mecanismos de difusión intercultural sobre el estado de los acuerdos de consulta previa.

Artículo 14. Tierras

El Ministerio de Cultura brinda acompañamiento en la garantía del derecho colectivo a la tierra y territorio a 49 comunidades de 9 departamentos: San Martín (22); Ayacucho (9); Huánuco (5); Ucayali (3); Loreto (4); Pasco (3); Amazonas (1); Madre de Dios (1), y Cusco (1). Hasta ahora, se ha realizado:

- el fortalecimiento de capacidades a 32 líderes indígenas de Loreto y Ucayali;
- la participación en espacios de diálogo y mesas de titulación convocados por las direcciones regionales agrarias de tres regiones (San Martín, Huánuco y Ucayali);
- el desarrollo de reuniones de coordinación con autoridades para la celeridad a procesos de saneamiento físico legal de casos de defensores en cinco regiones (San Martín, Huánuco, Ucayali, Pasco y Loreto), y
- la asistencia técnica a los Gobiernos regionales de Ucayali, Pasco y Huánuco para la creación de «mesas técnicas de titulación», a fin de solucionar conflictos y realizar el procedimiento de demarcación y titulación del territorio.

Artículos 26 y 27. Educación

Sobre los servicios de educación, el Ministerio de Educación señala que, durante 2024, se realizó:

- la segmentación de 73 092 docentes según el nivel de dominio de lengua originaria, estando la mayoría en nivel avanzado (39 493);
- la emisión de 98 títulos de textos en 14 lenguas originarias y de 305 materiales de biblioteca en 43 lenguas originarias para educación básica;
- la publicación de 16 manuales de escritura y de 9 vocabularios pedagógicos como herramientas lingüísticas para docentes, y
- la elaboración del Plan de desarrollo docente en educación intercultural bilingüe para cierre de brechas.

Sobre la defensa y protección de los derechos de los pueblos en la Educación Intercultural Bilingüe, en el 2024, la Defensoría identifica en la Política Sectorial de Educación Intercultural Bilingüe brindando recomendaciones a 23 gerencias regionales de educación, para que:

- las plazas vacantes para los docentes en Educación Intercultural Bilingüe se adjudiquen cumpliendo requisitos, y
- los procesos de distribución de materiales educativos garanticen recursos para el reparto.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar al representante del Gobierno del Perú, el Excmo. señor Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, a hacer uso de la palabra.

Representante gubernamental - Señor Presidente de la Comisión, señores delegados y delegadas, es un honor para mí dirigirme a ustedes en nombre del Estado peruano para reafirmar el compromiso de mi país con la implementación de las obligaciones jurídicas que derivan de los convenios de la OIT, para agradecer el acompañamiento constante de los órganos del sistema de control de normas internacionales y las recomendaciones que estos nos formulan, y para valorar los comentarios y preocupaciones de los distintos interlocutores sociales que nos impulsan a seguir mejorando.

El Convenio, vigente para el Perú desde 1995, supone no solo el derecho de estos pueblos a conservar sus culturas y sus formas de vida, sino también el derecho a participar de manera efectiva en las decisiones que les afectan. En tal sentido, procedo a informar en torno a la aplicación que venimos haciendo del referido Convenio, sobre los procesos judiciales por el asesinato de dirigentes indígenas.

Sobre los asesinatos de los dirigentes indígenas Sres. Edwin Chota, Leoncio Quintísima, Jorge Ríos y Francisco Pinedo, debo señalar que el Gobierno, a través de la Procuraduría General de la República adscrita al Ministerio de Justicia, conjuntamente con el Ministerio Público, ha logrado una histórica sentencia contra los responsables, y para ello ha desplegado una efectiva estrategia en base a las pruebas indiciarias.

Puedo afirmar con certeza que recientemente, a través de una sentencia de fecha 11 de abril del año en curso, los acusados fueron condenados a 28 años y tres meses de pena privativa de la libertad por el delito de homicidio calificado en agravio de nuestros hermanos dirigentes indígenas, disponiéndose además el pago de la reparación civil en favor de sus deudos.

La sentencia del denominado «caso Saweto» constituye un hito para la justicia amazónica y para los defensores de los derechos humanos, logrado tras casi una década de arduo litigio judicial. Esto será, seguramente, un gran precedente para mi país y para todos los Estados Miembros de la OIT.

El día de la lectura de la sentencia estuvo presente en la audiencia el Ministro de Justicia y Derechos Humanos, el Sr. Eduardo Arana Ysa, como una demostración del compromiso y respaldo con las víctimas de tan execrable hecho.

También debo informar a esta honorable Comisión, que el Gobierno ha tomado medidas para proteger la vida y la integridad física y psicológica de los familiares de las víctimas. En tal sentido, sus hijos menores de edad fueron incorporados al padrón de beneficiarios que les ha permitido recibir asistencia económica y psicológica. Asimismo, las viudas fueron incorporadas al programa de protección y asistencia de víctimas y testigos, y a todos se les otorgó garantías personales ante posibles riesgos.

Por otro lado, informo que el Gobierno viene impulsando una intervención denominada «Plan de acción-Saweto» para mejorar las condiciones de vida de la comunidad a través de proyectos productivos, de infraestructura, saneamiento, transporte, seguridad y electrificación, entre otros.

Con relación a los nuevos casos de asesinatos de líderes indígenas como el Sr. Quinto Inuma, líder de la comunidad nativa Kichwa y Yanayacu y el Sr. Santiago Contoricón, jefe de la comunidad nativa de Puerto Ocopa, Junín, debemos referir que el Gobierno ha tenido una

reacción inmediata, apersonando a los procuradores en el proceso de investigación del Ministerio Público a fin de identificar a los responsables y sancionarlos severamente.

Además, es necesario poner en conocimiento de esta Comisión que el Gobierno viene desarrollando acciones concretas para enfrentar las prácticas de trabajo forzoso, tala y minería ilegales, tal y como mencionamos a continuación: la adopción de un enfoque integral no solo centrado en la persecución y sanción del delito, sino también en la atención y reintegración de las víctimas; la aprobación del tercer Plan Nacional contra el Trabajo Forzoso con perspectiva intercultural e interseccional en el sector del trabajo y la promoción del empleo; la creación del Observatorio Nacional del Trabajo Forzoso; y la implementación de la línea 1819 para recibir denuncias sobre trabajo forzoso de todas las personas, protegiendo su identidad si así lo consideran. Se ha efectuado el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso. Adicionalmente, se viene organizando el proyecto piloto para la reinserción laboral de víctimas de trabajo forzoso.

Sobre el uso excesivo de la fuerza contra defensores indígenas en el contexto de protestas, y la difusión de discursos estigmatizadores y hostigamiento racista contra comunidades indígenas, señalamos lo siguiente. Los hechos descritos en el párrafo anterior son materia de investigación por parte del Ministerio Público. El Gobierno ha transferido 99 millones de soles para fortalecer los equipos de investigación de esta institución. El Ministerio Público es un órgano que goza de autonomía constitucional, y no depende del Poder Ejecutivo ni del Poder Judicial. En consecuencia, este, cuando tenga oportunidad, informará sobre los hechos y, de ser el caso, identificará a los responsables para que sean sancionados severamente.

Desde el Gobierno rechazamos toda forma de discriminación, y en tal sentido estamos desarrollando políticas públicas destinadas a erradicar estas prácticas, algunas de las cuales señalamos a continuación.

Se ha reforzado el acervo normativo aplicable al uso de la fuerza, insertándose el enfoque de derechos humanos e interculturalidad en la actuación policial, fiscal y de las fuerzas armadas.

Se han efectuado acciones de sensibilización y de capacitación beneficiando a 11 571 efectivos policiales, así como oficiales y suboficiales de las fuerzas armadas.

Se ha formulado la estrategia Perú sin Racismo, a fin de fomentar el respeto y la valoración de nuestra diversidad cultural para contribuir a reducir prácticas de discriminación étnico-racial en el marco de políticas públicas inclusivas.

Respecto a la protección de personas defensoras de derechos humanos, el Gobierno viene reforzando el funcionamiento del Mecanismo intersectorial para la protección de personas defensoras de derechos humanos. Este Mecanismo muestra reconocimiento de la necesidad de proteger, en particular, a los defensores indígenas, que se enfrentan a actividades ilícitas como la tala y la minería ilegal, y materializa las obligaciones de todos los sectores generando acciones de protección y sensibilización con participación del Gobierno y actores sociales.

Así, se han instalado siete mesas regionales para la toma de decisiones sobre situaciones de riesgo de los defensores, se vienen implementando proyectos de alerta temprana para prevenir el tráfico ilícito de drogas e identificar situaciones de riesgo para defensores de los derechos humanos.

Se han efectuado siete cursos sobre el rol de las personas defensoras de derechos humanos, con énfasis en la protección y respuesta ante situaciones de riesgo, alcanzando a 210 policías, 266 líderes de 53 organizaciones indígenas, 120 jueces y 40 fiscales especializados en derechos humanos e interculturalidad.

Sobre el derecho de consulta, a partir del trabajo que viene realizando la Comisión multisectorial para la aplicación del derecho de la consulta, debo informar lo siguiente: se han concluido 88 procesos de consulta previa, de estos 59 culminaron con acuerdos de consulta; y se han suscrito 1 238 acuerdos que son objeto de seguimiento por parte de la Comisión multisectorial.

En atención a los procesos de consulta en el sector minero, los criterios de consulta previa respetan la guía metodológica de identificación de los pueblos indígenas y originarios establecida por el Ministerio de Cultura. El Gobierno viene promoviendo mecanismos de diálogo previstos en la Ley del Derecho a la Consulta, aplicando los principios de oportunidad, interculturalidad, buena fe, ausencia de coacción o condicionamiento e información oportuna para lograr relaciones armoniosas entre los sectores y las comunidades involucradas.

Para avanzar en los procesos de identificación, demarcación y regularización de tierras tradicionalmente ocupadas por los pueblos indígenas, se han emitido lineamientos para la simplificación de procesos de reconocimiento, saneamiento y titulación de comunidades campesinas y nativas.

Brindamos asistencia técnica a Gobiernos regionales para crear mesas técnicas de titulación a fin de realizar el procedimiento de demarcación y titulación del territorio.

Esperamos haber absuelto en el breve tiempo que nos han concedido la información requerida en torno a la aplicación que venimos haciendo respecto al Convenio. Como verán, si bien el Perú, como muchos países, enfrenta grandes desafíos estructurales, queda claro que estamos desarrollando políticas en favor de la aplicación de este Convenio.

Estas son políticas de avanzada que nos colocan como un país que hace esfuerzos para enfrentar estos retos y desafíos.

Para nuestro país constituye esta ocasión una gran oportunidad para que, junto a los países de la OIT, sumemos esfuerzos y experiencias y, dentro del marco del Convenio, podamos seguir desarrollando políticas públicas para la protección de los derechos humanos de nuestros pueblos.

La pobreza y la pobreza extrema que existen en nuestra región constituyen la peor vulneración de los derechos humanos, pues no permiten el acceso a la alimentación y a los servicios básicos como la educación y la capacitación, sin los cuales es imposible desarrollar competencias para incorporarse al mercado laboral formal. Ocasionando generación tras generación una cadena de pobreza que es fundamental cortar porque la pobreza y la pobreza extrema generan trabajo forzoso, trabajo infantil, informalidad y otros males.

La OIT, conforme a su marco fundacional, puede ser el interlocutor perfecto para articular los esfuerzos de los empleadores, trabajadores y Gobiernos en beneficio de los derechos humanos de nuestras poblaciones.

Miembros trabajadores - El Convenio es un pilar fundamental para la protección de los derechos de los pueblos indígenas a nivel mundial. Sin embargo, en el Perú, su implementación ha sido significativamente insuficiente, lo que ha resultado en violaciones graves y continuas de los derechos de estos pueblos.

Es preocupante y lamentable que no es la primera vez que tenemos que tratar el caso del Perú por serias violaciones al Convenio. Durante los años 2009 y 2010, nuestra Comisión ya había examinado la situación de violencia contra los pueblos indígenas, en particular, tratamos los graves hechos que se produjeron en Bagua.

En junio de 2009, miles de manifestantes indígenas bloquearon la carretera a Bagua durante más de cincuenta días en la región Amazónica. Este acto de protesta fue una respuesta a una serie de decretos legislativos emitidos sin consulta previa, que amenazaban sus derechos fundamentales sobre la tierra y los recursos naturales. Este episodio culminó en una masacre que dejó 33 muertos, un capítulo oscuro y sangriento en la historia del Perú.

Catorce años después, el Gobierno peruano sigue demostrando una alarmante falta de compromiso con los derechos indígenas y con el cumplimiento del Convenio. No podemos dejar de mencionar un caso ocurrido en 2014 que se ha vuelto emblemático por la forma en que el Estado peruano socava los derechos humanos de los pueblos indígenas.

Desde hace años, la Comisión de Expertos ha insistido en que el Gobierno tome las medidas necesarias para investigar y sancionar a los responsables del asesinato de cuatro dirigentes indígenas de la comunidad Asháninka de Saweto, ocurrido en septiembre de 2014.

Estos líderes fueron asesinados tras denunciar la tala ilegal de madera en su comunidad. Aunque se dictó una sentencia condenando a 28 años de cárcel a los responsables, seis meses después, la Corte Superior de Ucayali anuló la decisión y ordenó un nuevo juicio, alegando falta de pruebas suficientes y una motivación inadecuada. Este proceso, plagado de irregularidades, refleja la falta de voluntad política del Gobierno para hacer justicia y proteger a los defensores de derechos indígenas.

Según la información que hemos recibido de las organizaciones sindicales del Perú, el Gobierno habría informado que, el 11 de abril de 2024, el juzgado penal condenó nuevamente a los implicados. Sin embargo, según la información recibida, ninguno de los condenados está actualmente preso.

Diez años después, la impunidad sigue reinando en los asesinatos de los líderes de Saweto, y las amenazas contra las familias de las víctimas no han cesado. La principal vocera de estas familias ha sido víctima de represalias en Pucallpa, lo que evidencia el continuo riesgo que enfrentan.

Como indica la Comisión de Expertos, es fundamental que los procedimientos judiciales sean resueltos rápidamente, dado que la lentitud de la justicia puede transformarse en una denegación de la misma.

El caso de Saweto es un reflejo de un problema mucho mayor: El tráfico ilícito de madera, facilitado por un sistema de trabajo forzoso que explota a las personas indígenas a través de un ciclo perpetuo de deudas. La Comisión de Expertos ha lamentado que el Gobierno no haya proporcionado información sobre los avances en la investigación de estas prácticas ilegales, ni sobre el trabajo forzoso en Ucayali. Esta inacción no solo perpetúa la explotación y violencia, sino que también socava la confianza en el sistema de justicia peruano.

Además, el Protocolo de actuación fiscal para la prevención e investigación de delitos contra defensores de derechos humanos, aprobado en 2022, está paralizado por falta de recursos económicos.

Esto es sumamente preocupante, dado el incremento de actividades ilegales, como la tala y minería en territorios indígenas, y las amenazas constantes que enfrentan quienes defienden sus tierras y el medio ambiente. Ejemplos recientes incluyen el asesinato del Sr. Santiago

Contoricón en 2023. En abril de este año fue asesinado en la Amazonía peruana el guardaparque Victorio Dariquebe, perteneciente al pueblo Harakbut, quien había recibido amenazas por la defensa de su comunidad y sus territorios ancestrales. El líder indígena regresaba a su comunidad nativa cuando fue ultimado en la noche del viernes, presuntamente por mafias asociadas a la tala ilegal de madera. Además, su hijo, de 18 años, fue perseguido, golpeado y torturado por los atacantes.

De acuerdo con la Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana —conformada por nueve organizaciones indígenas amazónicas descentralizadas que se ubican en el norte, centro y sur de la selva peruana— en los últimos diez años han sido asesinados 33 defensores de sus territorios y bosques.

La Comisión de Expertos también ha tomado nota de las observaciones de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos sobre el uso excesivo de la fuerza y los discursos estigmatizadores contra los manifestantes indígenas durante las protestas entre diciembre de 2022 y septiembre de 2023. Además, un informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos destacó que las protestas en Apurímac, Ayacucho, Puno y Arequipa, protagonizadas en su mayoría por pueblos indígenas, fueron las más violentas y donde se registró el mayor número de víctimas.

Otro punto fundamental del Convenio se refiere a sus artículos 7 y 15 referentes a la consulta y evaluación de impacto. En el Perú, desde hace varios años, se ha denunciado la falta de consulta particularmente relacionada a la realización de proyectos mineros.

Un informe de la Defensoría del Pueblo, de 2022, indica que no se garantiza la consulta durante la evaluación del impacto ambiental de proyectos que afectan directamente a las comunidades indígenas. La falta de claridad en la identificación de los pueblos a consultar y en los procedimientos cuando las comunidades se niegan a participar es evidente. Esto es una violación directa del Convenio, que exige la consulta y la participación activa de las comunidades indígenas en decisiones que afectan a sus tierras y recursos.

Finalmente, la Comisión de Expertos ha lamentado la falta de avances en la identificación, demarcación y titulación de tierras tradicionalmente ocupadas por pueblos indígenas. Según la Defensoría del Pueblo, alrededor de 1 700 comunidades están pendientes de titulación, y es necesario simplificar los procedimientos administrativos para el saneamiento físico-legal de estas comunidades.

Es importante recalcar que los procedimientos de titulación de tierras a comunidades nativas se basan en la Constitución Política de 1933. El Estado peruano tiene una deuda histórica con las poblaciones amazónicas porque debe adecuar la legislación interna para garantizar los derechos a la tierra, conforme a los estándares internacionales, y no seguir entregándoles tierras en cesión de uso.

El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas también ha expresado preocupación por la inseguridad jurídica y la alta contaminación en territorios nativos debido a la explotación de hidrocarburos y minerales.

En conclusión, la implementación del Convenio sigue siendo inadecuada. Exigimos un compromiso real y efectivo para garantizar los derechos de los pueblos indígenas, no solo en teoría, si no en la práctica diaria. Es fundamental que el Gobierno tome medidas concretas y urgentes para proteger a quienes han sido históricamente marginados y asegurar que sus derechos y territorios sean plenamente respetados. La comunidad internacional y los órganos de control de la OIT deben seguir vigilando y presionando para que el Gobierno cumpla con sus obligaciones internacionales y garantice justicia y dignidad para los pueblos indígenas.

Miembros empleadores - En primer lugar, queremos agradecer al Gobierno del Perú por la información oral y escrita proporcionada en relación con el cumplimiento en la ley, y en la práctica, del Convenio.

En la forma acostumbrada, quisiéramos dar información de contexto para una mejor comprensión del caso. Como lo mencionó el portavoz de los trabajadores, esta es la tercera vez que la Comisión discute el caso. La primera vez fue en el año 2009 y, posteriormente, se discutió en el año 2010. Desde entonces, y hasta ahora, la Comisión de Expertos realizó observaciones al respecto en los años 2017, 2021 y, finalmente, en el 2023, tomando nota de las memorias del Gobierno, de los comentarios formulados por los trabajadores y también por los empleadores.

En el seguimiento que hace la Comisión de Expertos en su última observación de 2023 plantea temas de la mayor relevancia. En primer lugar, en lo relativo al cumplimiento del artículo 3 del Convenio.

Sobre el proceso judicial relativo al asesinato de dirigentes indígenas en Alto Tamaya Saweto, la Comisión de Expertos deploró la falta de avances respecto a las sanciones en los casos de los asesinatos de los cuatro dirigentes indígenas asesinados hace más de una década. Asimismo, la Comisión de Expertos tomó nota con preocupación de las denuncias de amenazas y atentados contra la integridad de familiares de las víctimas e instó al Gobierno a tomar las medidas necesarias, tanto para resolver este proceso como para proteger a los familiares de las víctimas.

Los miembros empleadores manifestamos nuestra preocupación y rechazo ante cualquier acto de violencia y amenaza y, adicionalmente, manifestamos nuestra preocupación por la demora excesiva de la justicia para resolver casos como los presentados. Ello demuestra la existencia de un problema estructural en la administración de la justicia peruana que debería ser atendido de forma urgente y prioritaria.

Somos conscientes que el Perú ha experimentado un clima de violencia generalizado, como lo manifiesta la Comisión de Expertos, que entendemos existe, sobre todo en algunos territorios en los que también abunda el desarrollo de actividades económicas ilegales, como la minería y la tala ilegales.

Sería importante, entonces, dilucidar si la violencia se debe a la condición de pertenecer a pueblos indígenas o si está relacionada con el clima de violencia en estos territorios, o con las actividades ilegales que se practican en esos territorios.

Los miembros empleadores reconocen los avances presentados por el Gobierno a través de diferentes iniciativas para la protección de los defensores indígenas, tanto en el Informe de la Comisión de Expertos, como en la información adicional presentada a esta Comisión. No obstante, la muerte de otros líderes indígenas en el 2023, y otros actos de violencia contra estas poblaciones en el ámbito de las protestas que tuvieron lugar en el Perú en el año 2022, ponen de manifiesto que el Gobierno debería abordar estos asuntos de una manera más integral.

Los empleadores nacionales, a través de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), han manifestado su preocupación, como relata el informe, por el aumento de actividades ilegales e informales como la tala y la minería ilegal, en el ámbito del territorio de los pueblos indígenas, y la necesidad de tomar medidas preventivas.

Instamos al Gobierno a que redoble sus esfuerzos en el ámbito de la justicia y la protección de derechos de los pueblos indígenas, así como en la lucha contra la informalidad

y las actividades ilegales que se desarrollan en estos territorios y que afectan de manera particular a estos pueblos.

En segundo lugar, en lo relativo a los artículos 6, 7 y 8 sobre el desarrollo de las consultas, los miembros empleadores queremos resaltar que el Perú es uno de los pocos países de la región que cuenta con un procedimiento regulado de consulta y una estructura institucional que lo acompaña. Tengamos en consideración que el Perú ratificó el Convenio en 1994 y que la Ley sobre consulta previa se promulgó en el año 2011. Posteriormente, en el año 2012 se publicó el reglamento que acompaña a la Ley.

Conforme lo dispone la Ley de consulta previa y su reglamento, el proceso de consulta en el Perú se compone de siete etapas y, frente a este procedimiento, los empleadores queremos resaltar algunos aspectos positivos que han permitido avanzar en su implementación: el relacionamiento que se entabla entre los funcionarios del Estado y los pueblos indígenas; la utilización de las medidas que deberían hacer más célere y participativo el proceso; las terminaciones anticipadas de los procesos de consulta cuando los pueblos indígenas así lo deciden; la acreditación de no existencia de pueblos indígenas en Gabinete cuando se cuenta con la información adecuada y suficiente; y la oportunidad de llegar a acuerdos en el marco intercultural, que son fruto de propuestas realizadas por los representantes de pueblos indígenas, son importantes avances.

A pesar de estos avances, la Comisión de Expertos, después de analizar la normativa vigente y el informe entregado por la Defensoría del Pueblo, indicó que el Gobierno debe tomar medidas para identificar y abordar las dificultades en la implementación de los procesos de consulta en el sector minero y solicitó información adicional.

Sobre el particular, el sector empleador nacional ha señalado que no existe claridad sobre la forma de identificación de los pueblos indígenas a ser consultados, ni sobre la forma en la que se determina la afectación; tampoco sobre el marco procedimental cuando los pueblos indígenas se niegan a participar en las consultas.

A estos efectos, queremos resaltar algunas de las dificultades que presentan las consultas.

En primer lugar, la base de pueblos indígenas es referencial, por lo que no existe una predictibilidad en la identificación de los pueblos indígenas. Para la identificación de pueblos indígenas y su registro en la base de datos, no se garantiza el cumplimiento de criterios objetivos o de continuidad histórica. No existe tampoco claridad sobre la determinación de la afectación directa que puede causar un proyecto en los derechos colectivos de los pueblos originarios, y los plazos para implementar los procesos de consulta previa son excesivos.

Por un lado, no existen plazos para la etapa de evaluación, lo cual genera que muchos proyectos demoren meses o incluso años durante su proceso de evaluación. Frente a este panorama, en la práctica, la entidad estatal encargada de la toma de la decisión no da continuidad al proceso para cerrarlo y definir la adopción de una decisión, con lo cual se corre el riesgo de que se produzca un veto *de facto* a los proyectos de inversión y, por tanto, al progreso.

Lo anterior afecta directamente a la inversión, genera enormes pérdidas económicas y sociales, porque se dejan de generar miles de empleos formales y se pierde la posibilidad de progresar en las zonas que así lo requieren.

Lo anterior da cuenta de la necesidad de que se adopten medidas que garanticen que se lleven a cabo las consultas bajo el principio de buena fe, conforme lo establece el Convenio, y que permita el desarrollo de proyectos productivos y la generación de empleo formal.

Finalmente, hacemos eco de las observaciones de la Comisión de Expertos y solicitamos al Gobierno: que implemente acciones encaminadas a proteger la vida y la integridad de los familiares de los dirigentes indígenas asesinados; que ponga a disposición todos los medios necesarios para que todos los responsables, materiales e intelectuales, de estos asesinatos, sean procesados y sancionados definitivamente; que se informe sobre los criterios utilizados para determinar qué pueblos son consultados; y que se tomen todas las medidas necesarias para prevenir, investigar y sancionar el uso excesivo de la fuerza pública contra personas indígenas en el contexto de protestas en defensa de sus derechos.

Miembro trabajador, Perú - Empiezo mi discurso señalando que los asesinatos de los Sres. Edwin Chota, Jorge Ríos, Leoncio Quintisima y Francisco Pinedo, dirigentes defensores de pueblos indígenas de la comunidad Asháninka de Saweto, son una muestra del abandono por parte del Estado y de un claro clima de impunidad por la falta de justicia después de sus asesinatos, ya que, en el Perú, en la última década, han sido asesinados más de 30 defensores indígenas y a la fecha no se ha hecho justicia.

Lamentablemente, como en la Conferencia anterior, denuncié al Gobierno por los incumplimientos de un nuevo Convenio, no siendo la primera vez, ya que, en el año 2009, ya se había examinado la violencia contra los pueblos indígenas en Bagua en esta Comisión.

Después de 10 años de ocurridos los asesinatos de estos cuatro dirigentes indígenas por parte de taladores ilegales, recién el 11 de abril de 2024, el juzgado penal colegiado de la Corte Superior de Justicia de Ucayali condenó a 28 años y 3 meses de pena privativa de libertad a los empresarios madereros en agravio de dirigentes asesinados, y se dispuso el pago de 50 000 soles por reparación civil por cada uno. Al imputado, Sr. Eurico Mapes, se reservó su juzgamiento hasta que sea capturado.

Para llegar a esa primera instancia, se tuvo que seguir un largo tránsito, bajo un trámite plagado de una serie de irregularidades en que primaron los intereses y la presión de grupos criminales. Sin embargo, el Gobierno omite decir que ninguno de los condenados se encuentra preso. Reitero, diez años después de los asesinatos, persiste la impunidad para los asesinatos de los líderes indígenas de Saweto. Asimismo, la Comisión debe tomar nota que la sentencia del 11 de abril de 2024 ha sido apelada, los asesinos se encuentran libres para continuar con amenazas a las familias de las víctimas, ante un escenario de inseguridad en toda la comunidad y alrededores, que ha obligado a las familias de las víctimas a salir de sus comunidades, sus hijos no pueden estudiar, incluso son víctimas de reglaje. Han solicitado protección, pero ella no se les brinda.

Ahora, las familias de las víctimas todavía no saben si tendrán que esperar otros diez años más para conseguir una definitiva sentencia. En tanto el caso sigue impune.

Cabe precisar que el clima de violencia e impunidad que aceptan las autoridades peruanas a nivel nacional y regional constituye un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas en la Amazonía peruana, consagrados en este Convenio.

En el Perú, los defensores de derechos humanos no pueden actuar en un entorno seguro y propicio, y tienen que lidiar con la criminalización y la estigmatización, acoso judicial, amenazas, ataques e intimidación, además de la falta de acceso a la justicia, falta de ejecución de sentencias, la poca protección efectiva de la policía y del sistema judicial, y el problema de la titulación de territorios de comunidades nativas.

En general, las comunidades indígenas, los campesinos, las personas defensoras del derecho a la tierra y del medio ambiente, son los grupos de defensores que corren mayor riesgo en el Perú, a pesar de que ellos están asumiendo la labor del Estado, al vigilar y denunciar casos de delitos como la tala ilegal, el trabajo forzoso y la minería ilegal.

De otro lado, el denominado Mecanismo intersectorial para la protección de personas defensoras de derechos humanos solo ha creado expectativas; pero, objetivamente, en cuanto a sus avances, han sido más de gestiones y coordinaciones entre las instituciones para atender casos de urgencia. No se conoce qué estrategias están desarrollando para resolver los temas de fondo que ponen en riesgo a las personas defensoras del medio ambiente y su territorio. El Mecanismo solo atiende algunas situaciones de urgencia, pero no resuelve las cuestiones estructurales que colocan en riesgo a las personas. Lo mismo podemos decir de los protocolos y mesas regionales; pareciera que es línea del Gobierno dejar indefensos a los defensores. Tampoco se garantiza la efectividad de los mecanismos aprobados a través de presupuestos suficientes y de rápida ejecución.

En resumen, podemos decir en el tema de la protección de los defensores indígenas que solo se han dado medidas de alerta y de conveniente publicidad cuando ya se produce la afectación, pero no se previene ni se sanciona.

Tal situación importa un ambiente propicio para los crímenes, así tenemos el asesinato del líder indígena Sr. Santiago Contoricón, en abril de 2023, tras denunciar la existencia de actividades ilegales en el territorio Asháninka en la provincia de Satipo. Asimismo, al asesinato del líder indígena Sr. Quinto Inuma Alvarado, apu de la comunidad nativa Santa Rosillo de Yanayacu, defensor ambiental que militaba contra la tala ilegal.

Nos preguntamos: ¿tendrá que esperarse diez años para que se sancione a los responsables? Ello revela que el Gobierno se encuentra de espaldas en la protección de la integridad de los pueblos indígenas y de sus dirigentes. No nos olvidemos de las familias de los deudos, quienes quedan en total indefensión, sin dinero, protección social, amenazados, sin poder trabajar, ni estudiar los hijos. ¿Qué ha hecho el Estado por ellos durante estos diez años?

Por ello, es importante fortalecer los mecanismos de protección, sumados a una voluntad política para poder asignar presupuestos para quienes denuncian y su entorno, recursos que les permitan sobrevivir, los que tienen que ser sostenibles y de acuerdo con la interculturalidad de los pueblos.

En cuanto a las observaciones sobre la situación de los derechos humanos en el contexto de las protestas en el Perú, efectivamente, como lo declara la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, entre diciembre de 2022 hasta septiembre de 2023 hubo 49 ejecuciones extrajudiciales, entre ellos población indígena, y se difundieron discursos estigmatizadores y hostigamientos racistas contra manifestantes que pertenecían a comunidades indígenas. Actualmente, los responsables directos siguen impunes, intencionalmente se retrasan las investigaciones, en una componenda de los poderes deslegitimados del Estado, en un marco de inestabilidad política, social, económica y de corrupción.

Con respecto al derecho a la consulta, el Gobierno no ha adecuado su legislación interna para honrar sus compromisos internacionales, no se ha pensado en la implementación del derecho a la consulta a los pueblos indígenas conforme al Convenio, pues se plantea el proceso solo como un mecanismo de información parcial.

En la actualidad, en nuestro país aún no se ha entendido el proceso de consulta como un diálogo transparente entre el Gobierno y los pueblos indígenas. Si bien existe un órgano encargado de implementar la consulta en el sector minero, sin embargo, el proceso de consulta se inicia una vez emitida la certificación ambiental y hasta antes de que se autorice la concesión minera. Esto es, no se ha garantizado la consulta de los pueblos indígenas durante la etapa de evaluación del impacto ambiental, desconociéndose que, de acuerdo con el Convenio, los Gobiernos deberán velar por que, siempre que haya lugar, se efectúen estudios en cooperación con los pueblos interesados.

La Comisión debe tomar nota que el Gobierno debe garantizar la consulta libre, previa e informada como lo dice la Declaración de las Naciones Unidas.

El Perú es un país pluricultural; sin embargo, la existencia de diversas culturas en nuestro país debe valorarse.

Finalmente, esperamos que el Gobierno, ahora que ha sido elegido miembro titular del Consejo de Administración, fije fecha para la misión de contacto directo sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y muestre una apertura para cumplir con las conclusiones de esta Comisión, y, asimismo, se acuerde la visita de una nueva misión.

Miembro empleadora, Perú - Gracias por brindarnos la oportunidad de exponer la posición de los empleadores del Perú, representados por la CONFIEP, con relación a la aplicación del Convenio en nuestro país.

Como representantes del sector empleador de Perú, rechazamos y deploramos todo acto de violencia y lamentamos que esta situación se produzca de forma reiterada en los últimos años contra los dirigentes indígenas. Asimismo, lamentamos que la justicia no actúe de manera oportuna ante estos hechos delictivos, lo cual genera una situación de impunidad y expone permanentemente al peligro a los dirigentes indígenas y a sus familiares. Es claro que esta situación contraviene uno de los objetivos del Convenio, el de asegurar que los pueblos indígenas gocen en pie de igualdad de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a todos los ciudadanos.

Si bien saludamos que, luego de casi una década de ocurridos los hechos materia del caso, se haya dictado sentencia contra los culpables del asesinato de los cuatro dirigentes indígenas de la comunidad del Alto Tamaya-Saweto, conforme a lo recientemente informado por el Gobierno, lamentamos lo señalado por el representante de los trabajadores sobre que hasta la fecha no haya ninguna persona presa por estos lamentables hechos.

También sabemos que las organizaciones criminales de la minería y la tala ilegal continúan amenazando y dañando a los pueblos indígenas y a sus dirigentes, como ha sido puesto de manifiesto por la CONFIEP en las distintas discusiones del caso.

Recientemente, como bien señaló el portavoz de los trabajadores de mi país, el pasado 19 de abril, fue asesinado el Sr. Victorino Dariquebe, guardaparque de la reserva comunal Amarakaeri y parte del pueblo indígena Harakbut. Las investigaciones señalan que serían mineros informales los responsables del asesinato. También, el pueblo indígena Wampís ha venido advirtiendo al Gobierno sobre la invasión de mineros ilegales en su territorio. En abril de este año, los dirigentes del pueblo Wampís visitaron Lima para hacer un llamado a las autoridades del Gobierno central a atender su situación.

En el Perú, la tala y la minería ilegales se vinculan con otros delitos, como son el narcotráfico, el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la trata de personas, el sicariato, la extorsión,

el homicidio, el robo de tierras y la evasión tributaria. Además, dañan el medio ambiente, al afectar severamente los bosques, y agudizan el cambio climático: entre 2011 y 2022, estas actividades han deforestado 2,6 millones de hectáreas de bosque en nuestro país.

La minería ilegal se ha convertido en la principal economía criminal de nuestro país, equivalente al 2,5 por ciento de nuestro producto bruto interno. Por ello, urge que el Gobierno adopte políticas efectivas de lucha contra la delincuencia y el crimen organizado que afectan a la población a nivel nacional, y en especial a los más vulnerables, como son la población indígena. Estas políticas deben aprobarse convocando a todos los actores involucrados, incluyendo a los trabajadores y los empleadores.

Los empleadores y los trabajadores de nuestro país hemos sido proactivos. Desde hace siete meses, organizaciones sindicales y gremios empresariales, entre ellos la CONFIEP, venimos trabajando de forma conjunta, buscando mitigar la inseguridad ciudadana. El mes pasado presentamos al Gobierno diversas propuestas formuladas en consenso para enfrentarla, pues la inseguridad ciudadana genera pérdidas al país estimadas en el 3,09 por ciento de nuestro producto bruto interno.

Para finalizar con este aspecto referido al cumplimiento del artículo 3 del Convenio, remarcamos que es necesario que se garantice la aplicación del Convenio en un ambiente de diálogo social y entendimiento, exento de violencia e intimidación.

Adicionalmente, conforme a lo establecido en los artículos 6, 7 y 15 del Convenio, se requiere una implementación efectiva y de buena fe del proceso de consulta, que no lo convierta en un veto encubierto a la inversión privada, que es el único mecanismo para generar trabajo decente. En el Perú, el sector privado genera el 80 por ciento de la inversión y el 71 por ciento del empleo formal.

El sistema actual requiere ser perfeccionado, debemos superar las dificultades en la aplicación del Convenio, lo que permitirá la generación de empleos directos e indirectos, con el correspondiente bienestar y el progreso para las zonas más pobres, incluyendo los territorios indígenas. En tal sentido, es necesario atender los siguientes puntos.

En primer lugar, que en el proceso de identificación de los pueblos indígenas a ser consultados no existan demoras burocráticas.

Se requiere, también, que los plazos para implementar procesos de consulta previa sean acotados, pues resultan excesivos. Por un lado, no existen plazos para la etapa de evaluación que implica la identificación de pueblos y determinación de afectación a derechos colectivos, lo cual genera que la evaluación de muchos proyectos demore meses o incluso años. En la etapa de implementación, se establece un plazo de 120 días calendario. Sin embargo, en la práctica, este plazo no se cumple y la etapa puede extenderse por varios meses o incluso años. Por ejemplo, tenemos el caso del proyecto Antapaccay-Coroccohuayco, con una duración de más de tres años, y el proyecto Tajo Chalcobamba, con una duración de dos años.

En tercer lugar, no debe confundirse la consulta con un procedimiento de aprobación previa. La falta de un acuerdo no implica que no se haya cumplido con el proceso de consulta en los términos establecidos en el Convenio.

Otro tema a resolver es que no hay claridad sobre las situaciones en las que los pueblos indígenas no participan en el proceso de consulta. Es necesario precisar el agotamiento de esfuerzos del Gobierno en estas situaciones, así como los mecanismos que garanticen una aplicación del Convenio de buena fe, como lo establece su propio texto.

Un último aspecto, y no por ello menos importante y que requiere ser atendido por el Gobierno de forma prioritaria, es el cierre de brechas socioeconómicas, pues incide en la desnaturalización del objetivo de la consulta. Debido a las múltiples y numerosas necesidades de los pueblos indígenas, los procesos de consulta se utilizan erradamente para canalizar demandas sociales cuya atención es responsabilidad del Gobierno. Esta situación se hace más grave aún en el contexto actual del país, en el que el 29 por ciento de la población se encuentra en situación de pobreza.

Finalmente, reiteramos la plena disposición del sector empleador del Perú de trabajar de forma tripartita para resolver las dificultades que no permiten una plena aplicación del Convenio, lo cual otorgará la certeza y seguridad jurídica necesarias para permitir el desarrollo de inversiones que generen empleos con estándares de trabajo decente. También reiteramos la solicitud de los empleadores de la región de contar en la Oficina con un especialista en el Convenio que permita una adecuada asistencia técnica y acompañamiento.

Miembro gubernamental, México, hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) - Realizo esta intervención en representación de una mayoría de países del GRULAC en el marco de la información proporcionada por el Gobierno en relación con las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio. El GRULAC toma nota de los esfuerzos desplegados por el Gobierno para visibilizar y proteger a sus pueblos indígenas y tribales, poblaciones vulnerables que guardan especial relevancia para nuestra región. Valoramos las medidas adoptadas por el Gobierno para la prevención, investigación y sanción de actos de violencia contra defensores indígenas; así como los esfuerzos desplegados en la promoción y protección de sus derechos humanos, especialmente para aquellos que se encuentran en contextos de actividades ilícitas, tales como la minería y la tala ilegal. Tomamos nota de las medidas tomadas por el Gobierno para incluir a los pueblos indígenas en la evaluación de los proyectos de exploración o explotación minera, permitiendo fortalecer la participación directa de estas comunidades.

Considerando lo descrito, invitamos al Gobierno a seguir implementando y realizando acciones concretas que le permitan continuar aplicando los principios y reglas vinculantes previstas en el Convenio, para lo cual, alentamos a la Oficina a brindar la asistencia técnica que corresponda.

Miembro trabajador, España - Hablo en nombre de la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) de España. El Informe de la Comisión de Expertos evidencia un incumplimiento general del Convenio por parte del Gobierno, que incluye asesinatos de dirigentes indígenas, impunidad, amenazas a familiares de víctimas, represión indiscriminada durante protestas, ausencia de consultas y difusión de discursos estigmatizantes, entre otras violaciones. Es evidente que estamos ante un caso de extrema gravedad que afecta a población altamente vulnerable. La propia Comisión de Expertos recuerda en su informe que «un clima de violencia e impunidad constituye un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas consagrados en el Convenio».

Si atendemos a los casos concretos presentados por los trabajadores, como el caso Saweto, vemos que detrás de las violaciones a los derechos de las comunidades, que incluyen asesinatos e impunidad, existe un trasfondo social y económico relacionado con la actividad de economías ilegales, como la tala ilegal y el trabajo forzoso.

La tala ilegal de madera en el Perú supone un negocio que genera ingentes cantidades de dinero para los grupos criminales involucrados, representando casi el 40 por ciento de toda la madera producida en el país. El Informe de la Comisión de Expertos recoge la información

suministrada por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) sobre que la motivación principal del crimen fue la denuncia de actividades de tráfico ilícito de madera que se sirve de trabajo forzoso de personas indígenas. Este es otro asunto fundamental del caso, porque el descontrol gubernamental sobre las actividades de tala ilegal permite la existencia de trabajo forzoso de personas indígenas, quienes, ante sus precarias condiciones de vida y falta de recursos, son captados por grupos criminales, que los emplean de manera informal incumpliendo cualquier normativa laboral.

Además, los grupos criminales imponen a los trabajadores indígenas la provisión de víveres, generando una deuda que condena a estos trabajadores a una relación infinita de sumisión.

Este mecanismo, que sin dudas supone una situación de trabajo forzoso, es conocido como «habilitación» y representa una clara violación del artículo 20 del Convenio, que prescribe que el Gobierno debe garantizar que los trabajadores pertenecientes a pueblos indígenas «no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas».

Debe destacarse que, no solo las organizaciones de trabajadores han denunciado esta situación, sino que, como se ha dicho y como recoge el Informe de la Comisión de Expertos, lo ha hecho también la CONFIEP, que informó sobre el aumento de las actividades ilegales e informales, como la tala y la minería, en el ámbito de territorios de pueblos indígenas en el país.

La propia Comisión de Expertos en su informe lamenta que el Gobierno no ha proporcionado informaciones que le fueron solicitadas sobre las investigaciones relacionadas con la tala ilegal de madera y los casos de trabajo forzoso vinculados, bajo la mencionada forma de la «habilitación».

Termino diciendo que estamos ante un caso sobre el que la Comisión debe exigir, con la máxima firmeza, al Gobierno, la puesta en marcha de medidas urgentes para impedir las actividades de economías ilegales que socavan los derechos incluidos en el Convenio, además de otras destinadas a fortalecer los mecanismos de protección para los defensores de pueblos indígenas que denuncian estos delitos.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - El Reino Unido sigue de cerca la situación en el Perú de los defensores de los derechos humanos y del medio ambiente, incluidos los de los pueblos indígenas, y acoge con satisfacción la oportunidad de debatir estas cuestiones en este foro. El Reino Unido considera que los pueblos indígenas y las comunidades locales son actores fundamentales, especialmente en lo que respecta a la protección y el uso sostenible del medio ambiente.

El Reino Unido acoge con satisfacción los esfuerzos del Gobierno para avanzar en la protección de los derechos de estos grupos. El Reino Unido toma nota de que, después de diez años, el caso Saweto ha avanzado significativamente, y es de esperar que concluya con justicia para las familias de los cuatro defensores del medio ambiente indígenas asesinados por empresarios madereros ilegales en 2014.

También tomamos nota del compromiso de las autoridades peruanas de investigar los asesinatos de líderes indígenas y defensores del medio ambiente, incluidos los de los Sres. Santiago Contoricón y Quinto Inuma Alvarado, y esperamos que se haga justicia. El Reino Unido hace un llamamiento al Gobierno para que intensifique sus esfuerzos para garantizar la protección de los pueblos indígenas, cumpla sus propios compromisos de defender sus derechos fundamentales y colectivos, y cumpla sus obligaciones en relación con el Convenio.

Alentamos al Gobierno a proteger el derecho de los pueblos indígenas a la consulta previa y al acceso a servicios públicos culturalmente sensibles. También pedimos al Gobierno que tome medidas para atajar las actividades ilegales, como la minería y la tala ilegales, que amenazan a estos grupos y a sus territorios.

Pedimos al Gobierno que actúe con rapidez para demostrar que todo responsable de infringir los derechos de los pueblos indígenas o de violar sus territorios rendirá cuentas y comparecerá ante la justicia.

El Reino Unido ha declarado anteriormente la necesidad de investigaciones imparciales sobre las alegaciones de abusos y acciones desproporcionadas por parte de la policía y las fuerzas armadas, incluyendo presuntas acciones dirigidas contra grupos indígenas, durante las protestas nacionales de 2022-2023 en el Perú. El Reino Unido anima al Gobierno a garantizar el progreso para avanzar en estas investigaciones y llevar a los responsables ante la justicia.

En conclusión, el Reino Unido acoge con satisfacción los continuos esfuerzos del Gobierno para aplicar las recomendaciones de este informe y cumplir sus compromisos con los grupos señalados, y espera sinceramente que adopte medidas rápidas para cumplir plenamente el Convenio.

Miembro empleador, Chile - Lamentamos profundamente la pérdida de vidas humanas de dirigentes indígenas, así como las demoras del sistema de justicia del Perú en atender estos casos, sancionar a los responsables y brindar reparación y protección adecuadas a las víctimas y sus familiares. Es preocupante además que los pueblos indígenas y sus dirigentes continúen expuestos a este tipo de violencias.

Como se ha adelantado, esta situación de inseguridad está ligada al desarrollo de actividades de la economía ilegal, en particular, la tala y la minería ilegal. En este sentido, debemos llamar la atención sobre el hecho de que una forma de combatir estas actividades es creando un ambiente adecuado para que se desarrollen proyectos formales que brinden a las comunidades alternativas de desarrollo dentro de la legalidad, ofreciendo empleos que cumplan los estándares del trabajo decente y aleje a las personas, incluidas las pertenecientes a pueblos indígenas, de los trabajos informales y precarios, con escasa o nula seguridad para su salud y vidas.

De otro lado, con relación al procedimiento de consulta, se ha mencionado que uno de los problemas que se enfrentan en el Perú es la dificultad para identificar de manera cierta a los actores que deben ser objeto de consulta. Al respecto, en 2023, la Comisión de Expertos señaló que el Gobierno no había proporcionado información en relación con los avances en los procesos de identificación, demarcación y titulación de las tierras tradicionalmente ocupadas por los pueblos cubiertos por el Convenio.

Resaltamos la información entregada por el Gobierno sobre la creación de la Comisión multisectorial para dar seguimiento a los acuerdos llegados en el marco de procesos de consulta y que el Ministerio de Cultura ha brindado asistencia en dichos procesos; sin embargo, estas actividades de asistencia técnica son insuficientes. Es necesario que las medidas se concentren en garantizar la titulación de tierras de las 1 700 comunidades que aún la requieren, de manera que se aclare la identidad de los sujetos legitimados para el proceso de consulta.

Miembro trabajador, Honduras - Tenemos que denunciar, lamentar y condenar con firmeza al Gobierno en tanto las violaciones en contra de manifestantes y la impunidad de un alto número de asesinatos perpetrados contra dirigentes indígenas. No ha cesado, pese a los

esfuerzos que se han hecho desde organizaciones de derechos humanos y pese, también, al llamado de atención reiterado que desde la OIT se ha hecho al Gobierno.

El Informe de la Comisión de Expertos pone una vez más el foco en el asesinato de cuatro dirigentes de la comunidad Asháninka en Alto Tamaya, departamento de Ucayali, que parece adquirir el carácter de una pesadilla que no cesa desde su ejecución en 2014, tras denunciar la tala ilegal de madera en su región. El juicio penal a los imputados no solamente ha tenido un proceso lento, sino que además ha conocido retrocesos por la nulidad de lo actuado, decretado por un tribunal superior que ordenó que volviera a la etapa de conocimiento judicial por presuntos defectos procesales. No estamos en contra de las garantías que deben gozar todas las personas que pueden ser acusadas, pero en los hechos, la lentitud del proceso ha materializado una situación de verdadera impunidad de los violentos asesinatos de personas que no hacían otra cosa que defender los derechos de sus comunidades de manera pacífica.

Los datos aportados a la Comisión de Expertos por las organizaciones sindicales dejan entrever la existencia de irregularidades en la misma actuación fiscal, lo que constituye una preocupante señal negativa del funcionamiento del Poder Judicial en ese país. Siendo una de las funciones esenciales del Estado la administración de justicia, la impunidad que gozan quienes perpetraron los asesinatos deja claro que estamos en tres problemas de enorme significación. Por una parte, la violación de derechos humanos muy básicos, como la seguridad, la integridad física y la vida misma. En segundo lugar, por la afectación de los derechos de los pueblos indígenas tal como están reconocidos en el Convenio. Finalmente, por la constatación puntual de la existencia de severas fallas del Estado, que no llega a cumplir siquiera con sus deberes esenciales como es el de dictar justicia en tiempo y forma.

La impunidad es tal, en el caso referido, que los acusados han acosado y amenazado a familiares de las víctimas en tanto permanecieron en libertad. Pero con ser trágicos los sucesos y los procesos que venimos reseñando, no podemos decir que son los únicos. La violencia ha continuado con similares características, tal como lo demuestran los recientes asesinatos de los líderes indígenas Sr. Santiago Contoricón, en abril de 2023, tras denunciar la existencia de actividades ilegales en el territorio Asháninka en la provincia de Satipo, y el del compañero Sr. Quinto Inuma Alvarado ocurrido en noviembre de 2023 en Santa Rocío de Yanayacu, región de San Martín. A estos casos habría que agregar el de los desplazamientos y consiguientes desarraigos, por razones de seguridad, de dirigentes y militantes de otras comunidades.

Finalmente, es igualmente grave que, en el contexto de las protestas populares desarrolladas en diciembre de 2022 y septiembre de 2023, se desatara un uso excesivo de la fuerza por parte de la policía contra personas indígenas en regiones fuera de la capital.

Miembro empleador, México - Nos permitimos manifestar que no debemos olvidar que los garantes de la consulta libre, previa, informada y culturalmente adecuada son precisamente los Estados. Que toda consulta debe realizarse de «buena fe», principio fundamental para garantizar que la consulta no sea simplemente una formalidad, tal y como se manifestó en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1988. Esta propia Comisión ha subrayado también que «un diálogo auténtico debe estar basado en el respeto de los derechos y la integridad de los pueblos indígenas».

La Comisión de Expertos ha destacado que los procesos de consulta ayudan a fortalecer la confianza entre el Gobierno y los pueblos indígenas. Debemos recordar, pues, que la consulta debe brindar a los pueblos la posibilidad efectiva de expresar su punto de vista en el proceso de formulación de decisiones que les afecten. Por lo que es fundamental que el Gobierno garantice que los pueblos indígenas cuenten con toda la información pertinente y esta pueda ser comprendida en su totalidad, debiendo otorgar tiempo suficiente para que se

organicen en sus propios procesos para la toma de sus decisiones y participen de forma eficaz en las decisiones que se adopten.

De acuerdo con la información que han proporcionado los empleadores a la Comisión de Expertos, no existe claridad sobre la forma de identificación de los pueblos indígenas a ser consultados, ni sobre la forma en que se determina la afectación; tampoco existe un marco claro sobre cómo proceder cuando los pueblos indígenas se niegan a participar en las consultas, lo que genera una gran incertidumbre en dos vías. Por un lado, no se garantiza el completo acceso al derecho de la consulta y, por el otro, genera un clima de incertidumbre legal a los proyectos del sector empleador.

Además, algunas autoridades caen en un error de solicitar que se someta a consulta previa actos administrativos que no son susceptibles de afectar directamente a las comunidades, lo que se encuentra fuera de lo previsto en el artículo 15 del Convenio, ya que dicho artículo señala que, para las actividades extractivas, la consulta aplica a los actos administrativos que autoriza el inicio de la exploración y la explotación de recursos, pero no se requiere someter a consulta la certificación ambiental.

Miembro trabajadora, Noruega - Los sindicatos de los países nórdicos expresamos nuestra profunda preocupación por las graves violaciones de los derechos humanos de los pueblos indígenas en el Perú. El Perú cuenta con 55 grupos indígenas diferentes dentro de sus fronteras. Esto hace que el Gobierno tenga una responsabilidad especial a la hora de aplicar y salvaguardar las disposiciones del Convenio en beneficio y protección de su población indígena.

Las comunidades indígenas de la Amazonía peruana son objeto de discriminación, violencia, amenazas y trabajos forzados relacionados con actividades económicas ilegales, entre las que destacan la tala, la minería y el cultivo de coca. Todo ello queda ilustrado por el emblemático caso judicial sobre los brutales asesinatos de cuatro líderes asháninkas de Alto Tamaya-Saweto en 2014. Aunque el crimen ocurrió hace diez años, y los autores fueron condenados en 2023, su detención definitiva sigue a la espera de la aprobación de un tribunal superior. Pedimos justicia definitiva. Las familias de las víctimas y su comunidad merecen protección. Los condenados deben ser detenidos inmediatamente.

Lamentablemente, los defensores de la tierra y los derechos humanos están siendo agredidos en el Perú. Desde 2012 hasta 2022, 54 defensores de derechos han sido asesinados. Más de la mitad de los fallecidos son indígenas. A pesar de que el Perú ha establecido un registro y un Mecanismo intersectorial para la protección de personas defensoras de los derechos humanos, estas medidas están siendo, por desgracia, infrautilizadas, ya que los líderes indígenas siguen siendo asesinados.

El Gobierno fomenta la reactivación de su economía. Sin embargo, es inaceptable que los agentes económicos que operan en tierras indígenas eviten obtener el consentimiento libre, previo e informado, y opten, en cambio, por el acoso y la violencia. Al permitir la impunidad de tales actos, el Gobierno permite tácitamente estas prácticas contra los indígenas que no hacen sino defender sus derechos básicos.

Por último, si no se reconocen los derechos básicos de tenencia de la tierra de los pueblos indígenas, es más fácil que los actores ilegales entren y tomen el control de estos territorios. La formalización de las 1 700 reclamaciones pendientes de comunidades nativas y campesinas en el Perú contribuirá a reforzar aún más los derechos de los pueblos indígenas y a mejorar la protección frente a los actores ilegales.

Pedimos al Gobierno que garantice los derechos de los pueblos indígenas, mejore su protección y establezca sus territorios para hacer frente a la violencia directa contra ellos y acabar con la impunidad de los autores.

Miembro empleadora, Guatemala - Apoyamos lo dicho por nuestra portavoz y como empleadores queremos expresar nuestro rechazo ante cualquier acto de violencia o amenaza. Además, manifestamos nuestra preocupación por la demora injustificada de la justicia en sancionar a los responsables de este tipo de casos y en brindar mecanismos adecuados de reparación y protección a las víctimas y a sus familias.

Por otro lado, vale la pena señalar que, aunque el Convenio no exige que se cuente con una regulación nacional sobre la consulta previa, el Gobierno ha optado por aprobar una normativa interna que en términos generales la regula adecuadamente. Sin embargo, en la aplicación práctica, esta regulación se omite consistentemente para resolver asuntos clave, como la adecuada identificación de las poblaciones materia de consulta y la solución de las situaciones en las cuales la población se niega a participar en los procesos de consulta, alejándose del principio de buena fe contenido en el Convenio. Es imprescindible resolver estas deficiencias. Para ello, se deberá tomar en cuenta dos aspectos:

- i) la Observación General de la Comisión de Expertos sobre este Convenio efectuada en 2011. En dicha oportunidad, la Comisión de Expertos expresó que estas consultas no implican un derecho de veto ni su resultado será necesariamente alcanzar un acuerdo para lograr el consentimiento, y
- ii) que la obligación de garantizar consultas adecuadas recae clara y explícitamente en los Gobiernos, no en las personas o en las empresas privadas.

Nos parece importante llamar a la reflexión respecto a la manera en la cual el entrapamiento en los procesos de consulta paraliza proyectos formales, generadores de empleos que cumplen con los estándares del trabajo decente. Esto a su vez propicia la aparición y el desarrollo de actividades ilegales, como la tala y la minería ilegales, que afectan gravemente el bienestar y la seguridad de los pueblos originarios, el medio ambiente y a la sociedad en general.

Hacemos un llamado al Gobierno a atender de manera urgente los problemas mencionados en consulta con los interlocutores sociales más representativos.

Miembro trabajadora, Costa Rica - Un componente fundamental del Convenio es el derecho a la consulta por parte de los Gobiernos en aspectos que tengan que ver con el interés de esas comunidades en relación con los proyectos que se estimen implementar.

La consulta tiene como propósito, según el artículo 7 del Convenio, que se efectúen estudios en cooperación con los pueblos interesados, a fin de evaluar la incidencia social, espiritual y cultural y sobre el medio ambiente que las actividades de desarrollo previstas por el Gobierno puedan tener sobre estos pueblos. A su vez, el artículo 15 obliga a los Gobiernos a establecer o mantener procedimientos con miras a consultar a los pueblos interesados, a fin de determinar si los intereses de esos pueblos serían perjudicados y en qué medida, antes de proceder o autorizar cualquier programa de prospección o explotación de los recursos existentes en sus tierras.

En el caso del Perú, las observaciones de la Comisión de Expertos dejan entrever que no han garantizado la consulta de los pueblos indígenas durante la etapa de evaluación del impacto ambiental de aquellas medidas que afecten directamente a pueblos indígenas, razón

por la cual la Comisión de Expertos recuerda al Gobierno su deber de cumplir cabalmente con el artículo 7 del Convenio.

En lo sustantivo, la Comisión pide al Gobierno que tome medidas para identificar y abordar las dificultades que siguen presentándose en la implementación de procesos de consulta en el sector minero.

Queremos agregar que no se trata simplemente de cumplir el Convenio mediante la implementación de un deber de consulta a los pueblos interesados. Esto porque la consulta tiene dos dimensiones fundamentales: por un lado, tiende a proteger un interés directamente afectado, por ejemplo, por un proyecto de exploración y explotación minera o de otro tipo; pero la consulta también tiene la significación de materializar el derecho al reconocimiento de los pueblos como sujeto histórico y singular desde el punto de vista histórico, social, espiritual y cultural.

Esa doble dimensión de la consulta resulta esencial para cumplir plenamente con el Convenio. El Gobierno debe cumplir con ese deber para que el reconocimiento y la participación no queden reducidos a un mero progreso escrito.

Miembro empleador, Honduras - En primer lugar, como miembros empleadores, deseo expresar nuestro rechazo a cualquier tipo de violencia que se pueda presentar en contra de las poblaciones indígenas, en específico, y de cualquier otro grupo poblacional en el Perú.

Este caso nos debe de llevar a una profunda reflexión en cuanto a la aplicación efectiva del Convenio, ya que se ha dificultado su aplicación en distintos países, sobre todo de la región latinoamericana. Hoy conocemos el caso del Perú, donde se señalan actos de violencia contra líderes indígenas, lo cual es condenable en todo sentido; pero solo es una evidencia de la ausencia del Gobierno, que permite la participación ilegal en muchos sectores, entre ellos la minería ilegal, la cual viene a operar bajo un contexto de competencia desleal; pero lo más grave es que pone en riesgo la integridad y la vida de muchos ciudadanos en el Perú.

Deseo resaltar que, en el caso del Perú, un tema importante a destacar es que cuenta con la regulación de un mecanismo de consulta, el cual ha servido de referencia a muchos países, pero debemos reconocer que estos mecanismos de consulta presentan muchos desafíos. El principal de ellos es la intervención de otras agencias, quienes han venido a generar nuevos conceptos, muy diferentes al concepto de consulta previa que establece el Convenio. Esto es un problema que se comienza a vivir en el Perú debido a que las poblaciones indígenas desconocen los procedimientos de consulta, generando con ello una especie de veto, lo cual no está contemplado en el texto del Convenio. Esto es una realidad, por lo cual la Oficina debe prestar mayor atención a este importante Convenio.

Llamo a la atención que en distintas ocasiones se ha pedido a la Oficina de la OIT dar mayor atención al Convenio, sobre todo en los países de la región de Latinoamérica, en donde se debe contar con especialistas que ayuden a los distintos Estados que hemos ratificado el Convenio para construir mecanismos de consulta efectiva de forma tripartita, para de esta forma evitar incumplimientos del Convenio y ejercer el control y la gobernanza sobre un Convenio tan importante que garantiza el derecho a la consulta previa y otros derechos fundamentales de los pueblos indígenas.

Finalmente, deseamos reiterar el apoyo del sector empleador en trabajar en forma tripartita para garantizar el cumplimiento del Convenio.

Miembro trabajadora, Canadá - La Comisión pide al Gobierno que identifique y aborde las cuestiones relativas a la aplicación de los procesos de consulta en el sector minero. Más de

70 empresas mineras canadienses están activas en el Perú, juntas representan cerca de 10 000 millones de dólares de los Estados Unidos en activos equivalentes al 4,5 por ciento del producto interior bruto del Perú en 2021. El Canadá, sede del 75 por ciento de las empresas mineras mundiales, promueve la industria y saluda al Perú como un socio minero estratégico.

Mientras el Gobierno impulsa una agenda favorable a la minería, el Canadá sostiene que ambos países se beneficiarán de la expansión de las actividades extractivas. Pero el botín de las políticas favorables a la minería en el Perú no se reparte de forma equitativa, como suele ocurrir, ya que la mayoría de la población está subordinada a los intereses y beneficios de una élite minera transnacional.

Los interlocutores indígenas de las organizaciones no gubernamentales canadienses indican que la industria intenta explotar las minas donde sea y como sea lo más rápido posible, con escasa participación de las personas afectadas. Por ejemplo, la provincia meridional peruana de Puno, cerca de la frontera con Bolivia, alberga numerosas explotaciones mineras, algunas en fase de exploración y otras que ya han iniciado la producción. Durante las protestas que se produjeron a escala nacional a principios de 2023, Puno fue escenario de una fuerte represión policial mientras las comunidades indígenas y campesinas se movilizaban para exigir reformas que aborden las responsabilidades medioambientales tóxicas que han dejado tras de sí los proyectos existentes y que se respete su derecho a dar su consentimiento a futuros proyectos a través de procesos impulsados por la comunidad, transparentes y justos.

Las comunidades y organizaciones locales han denunciado la falta de transparencia en torno a los proyectos venideros, la ausencia de marcos reguladores para gestionar adecuadamente las minas y los riesgos potenciales para la salud pública y el medio ambiente. Dar prioridad a los beneficios de las empresas transnacionales y acelerar los grandes proyectos extractivos va en contra de las necesidades reales de la población, que ha identificado la alimentación, el agua y la crisis climática como preocupaciones fundamentales que deben abordarse, pero afirman que no hay ni una sola mención a estas cuestiones en los planes presentados por los Gobiernos nacionales y regionales.

El ex Secretario General de las Naciones Unidas Ban Ki-moon proclamó que no puede haber desarrollo para los pueblos indígenas sin su consentimiento libre, previo e informado y sin que participen en cada paso. Esto subraya el llamamiento de los sindicatos y actores de la sociedad civil canadienses a favor de una sólida legislación obligatoria de diligencia debida en materia de derechos humanos que garantice que las empresas canadienses toman las medidas necesarias en sus operaciones en el extranjero para evitar graves impactos negativos sobre el medio ambiente, los derechos humanos y la salud a largo plazo de las comunidades, incluido el requisito de respetar el derecho de participación y consulta de los miembros de la comunidad, tal y como exige el Convenio.

Miembro trabajador, Chile - En mi calidad de dirigente sindical y miembro del pueblo Mapuche, lamento la situación de nuestros hermanos de los pueblos indígenas del Perú, quienes denuncian ilícitos penales como la tala ilegal, la minería ilegal y el trabajo forzoso, que ponen en peligro su vida y la de sus familias sin que el Estado les otorgue mecanismos de protección adecuados, eficientes, sostenibles, preventivos e inmediatos con los recursos suficientes y una verdadera voluntad política de ayuda integral a ciudadanos peruanos y que se cumpla así con lo señalado en el artículo 4, 1) del Convenio.

Estamos hablando de casos concretos y de personas con nombres y apellidos. El caso del Sr. Edwin Chota y tres líderes indígenas de Saweto, quienes fueron asesinados por denunciar la tala ilegal; el caso del Sr. Quinto Inuma, líder indígena de la región San Martín, asesinado por denunciar también la tala ilegal, a pesar de tener activado un mecanismo de protección; el

caso de la Sra. Augustina Mayán, lideresa Awajún de Cenepa Amazonas, quien se encuentra desplazada por amenaza de muerte por denunciar la minería ilegal, se activó también un mecanismo pero no tiene un apoyo del Estado; el caso del Sr. Zebelio Kayap, líder de la comunidad Huampami, Cenepa Amazonas, cuenta con el mecanismo, pero está abandonado también sin ayuda estatal; el caso de la Sra. Georgina Rivera Paz, lideresa Awajún de la comunidad de Nazareth, Chiriraco también de Amazonas, amenazada de muerte por el narcotráfico y también por violadores de menores, solicitó el mecanismo, no tiene apoyo estatal; el caso del Sr. Isaías Mayán, líder indígena de la comunidad de Canga, Cenepa Amazonas, no cuenta con el mecanismo ya que lo solicitó en 2021; y el caso de los Sres. Julián Gonza y Batman Chujandam, líderes indígenas de la comunidad nativa Anak Kurutuyacu, se encuentran desplazados debido a que son amenazados de muerte por denunciar la tala ilegal, cuentan con mecanismo de protección, pero sin ninguna atención estatal.

Como podemos ver los mecanismos de protección de alerta temprana y de protección de los defensores de derechos humanos para estos líderes indígenas, quienes denuncian ilícitos penales, no son efectivos y esta inacción del Gobierno los expone y genera riesgos para su vida. El Gobierno toma conocimiento de estos hechos sin una respuesta inmediata y concreta, incumpliendo el artículo 4 del Convenio, por lo que la Comisión deberá exigir la acción inmediata para regular mecanismos de protección adecuados, con presupuestos y tomando en cuenta la interculturalidad de los pueblos originarios.

Miembro trabajador, México - Hablo en nombre de la Unión Nacional de Trabajadores de México. El caso debe ser analizado en su integridad por la gravedad y complejidad de las violaciones a los derechos humanos de la población indígena del Perú. Me refiero en concreto a dos señalamientos que se hacen en el informe y que pretendo subrayar en esta breve intervención.

En el Perú, el derecho humano a una justicia expedita, pronta, completa e imparcial continúa siendo violado de manera flagrante y la situación no ha cambiado desde hace diez años. El informe deplora firmemente la brutal masacre de cuatro dirigentes indígenas en Alto Tamaya-Saweto, acontecido en 2014, lo que no es solo un ataque a la vida humana, sino una afrenta directa a los derechos fundamentales y la dignidad de nuestros hermanos indígenas.

Estos líderes fueron asesinados por defender sus tierras y sus comunidades de un sistema que reduce a las personas a simples mercancías. En la región, el mecanismo de «habilitación» se ha convertido en un perverso ciclo de esclavitud moderna, donde los indígenas son captados y forzados a trabajar bajo condiciones inhumanas. Se les obliga a proveer madera al habilitante, acumulando deudas interminables a cambio de víveres, perpetuando así un sistema de explotación y miseria.

Condenamos enérgicamente este clima de violencia que se ha instalado en los pueblos indígenas peruanos y contra aquellos que defienden sus derechos. Es inadmisibles que la fuerza pública se utilice de manera desproporcionada para reprimir a personas indígenas que solo buscan justicia y el respeto de sus derechos humanos. Estos actos de violencia, sumados a los discursos racistas y llenos de odio que incitan a más violencia, son absolutamente inaceptables y deben de cesar de inmediato.

Es imperativo que esta Comisión apremie al Gobierno a que tome medidas contundentes y urgentes para proteger a los defensores de los derechos indígenas en la región amazónica; implemente políticas efectivas que garanticen la seguridad y la justicia para las comunidades indígenas, y que se lleven a cabo procedimientos judiciales que garanticen la verdad, la justicia y la reparación a las víctimas.

La justicia no puede ser un privilegio para unos pocos, debe ser un derecho accesible y real para todos. Esta Comisión no debe desistir hasta que se haga justicia por los asesinatos en Alto Tamaya-Saweto y hasta que nuestros hermanos indígenas puedan vivir libres de violencia y explotación.

Presidente - No veo más peticiones de palabra, así que tengo el honor de invitar al representante del Gobierno a formular sus observaciones finales.

Representante gubernamental - Muchas gracias a todos los delegados que han participado reconociendo nuestros esfuerzos, y de manera muy especial a aquellos delegados que han sido más críticos, porque nos permite aclarar respecto a algunos acontecimientos que suceden en mi país. Yo mismo, cuando los he escuchado, me ha parecido que no conozco ese país que me han descrito; la verdad es que es un país un poco complicado donde, para comenzar, nos han dicho algunos que más o menos tenemos cierta tolerancia con la minería ilegal, la tala de madera y todo eso.

Voy a comenzar señalando qué es lo que estamos haciendo con relación al combate, la lucha fuerte que nosotros tenemos contra la minería ilegal y la tala. En el Perú, hemos declarado la guerra a estos crímenes y paso a informar que, en el año 2023, hemos tenido 979 operativos en contra de la minería ilegal, contaminación ambiental y delitos contra la fauna, la flora y los recursos hidrológicos.

Ya en el año 2024, hemos tenido 1 219 intervenciones de operativos. Los resultados, informamos a todos los delegados que han tenido a bien expresarse, son que hemos logrado detener a 1 151 personas comprometidas en minería ilegal y delitos contra el medio ambiente. Hemos desarticulado cuatro bandas criminales, se han incautado 622 vehículos destinados a la minería ilegal y a delitos contra el medio ambiente. Se han interdictado 19 embarcaciones, se han recuperado 19 armas de fuego, también dinero, y se han recuperado 37 millones de pies tablares.

Asimismo, se han incautado también 1 479 balsas, 3 522 motores destinados a la minería ilegal, se han destruido 38 socavones interdictados, se han intervenido 1 250 campamentos, se han incautado 180 430 litros de combustible, 19 insumos químicos, 89 maquinarias pesadas han sido interdictadas, y 312 maquinarias pesadas han sido incautadas.

Creo que es bueno informar que todo eso, durante el año 2023 y 2024. Además, durante el año 2023 y 2024, se han dictado seis decretos supremos declarando estado de emergencia en los distritos de Tambopata, Inambali, Las Piedras y el laberinto de la provincia de Tambopata y Madre de Dios, con la finalidad de continuar realizando las operaciones policiales tendientes a combatir y neutralizar la tala y minería ilegales, así como los delitos conexos.

Con esta información queremos dejar expresa constancia de que en el Perú hemos declarado una lucha frontal contra la minería ilegal y la tala de árboles.

También he escuchado con mucha atención respecto a que en mi país se estaría promoviendo cierta impunidad, y esto a raíz del caso Saweto, básicamente porque el proceso ha tomado su tiempo. Este es un caso complejo donde el Gobierno, a través de la Procuraduría y el Ministerio Público, que son la Fiscalía en mi país, han tenido que desplegar denodados esfuerzos a través de estrategias de prueba indiciaria porque, en mi país, como en muchos países de la región y del mundo, hay una separación de funciones, hay una separación de poderes. Quien condena no es el Gobierno, sino el Poder Judicial, que tiene autonomía conforme a la Constitución Política del Estado, y quien persigue el delito en mi país, en el sistema peruano, es la Fiscalía y la Procuraduría, y ahí hay una ardua litigación porque como

no hay pruebas directas, es muy difícil acreditar los delitos para los abogados y para los fiscales.

Felizmente, tanto la Procuraduría como la Fiscalía, a través de una compleja actividad probatoria vía pruebas indiciarias conocidas también como pruebas indirectas, han logrado establecer fehacientemente la responsabilidad de quienes han cometido el homicidio calificado, y por eso han sido sancionados drásticamente con 28 años de prisión preventiva.

Queda entonces constancia de que en mi país se ha hecho un enorme esfuerzo para lograr una condena que, estoy seguro, todos los presentes saben qué difícil es, en nuestros sistemas, acreditar este tipo de delitos; sin embargo, en el Perú lo hemos logrado y es un precedente para mi país, es un precedente para la región y es un precedente también para todos los países adscritos a la OIT.

También hemos tenido comentarios respecto a nuevos casos, y se ha hecho mención del caso del Sr. Quinto Inuma Alvarado. Debemos señalar que, en este caso, el Gobierno también ha tenido reacción inmediata. Se ha otorgado garantías para salvaguardar la vida y la integridad de los deudos y de otros líderes. Se ha otorgado el soporte psicológico también a los familiares, y se les ha brindado asistencia económica.

En el caso del Sr. Santiago Contoricón Antúnez, el Gobierno está a cargo de la defensa de los deudos, en este caso concreto, y además se ha gestionado el otorgamiento de beca de orfandad a favor de su hija, Yesenia Contoricón. Además, se han otorgado garantías personales a los deudos y también se les ha incorporado en el programa JUNTOS, que es un programa que otorga ayuda económica a las personas que están en situación de vulnerabilidad.

Estos son actos concretos, señor presidente, señores delegados y delegadas.

Luego también se ha hecho referencia a las consultas previas, y saludo y agradezco el reconocimiento casi mayoritario de que en el Perú hay una institucionalización de la consulta previa.

En el Perú, el derecho de la consulta previa de los pueblos indígenas y originarios se incorporó al ordenamiento jurídico peruano con la entrada en vigencia del Convenio que, en mi país, de acuerdo al artículo 55 de la Constitución Política del Estado, tiene rango constitucional, es decir, la máxima jerarquía jurídica, y además nuestro sistema ha dictado también una Ley de Consulta Previa, y esta Ley ha sido reglamentada mediante Decreto Supremo núm. 01-2012.

El Gobierno, además, viene promoviendo los mecanismos de diálogo previstos en la Ley del derecho a la consulta y se han implementado 141 acciones de asistencia técnica sobre consulta previa a favor de 865 servidores, porque pasa en mi país lo que pasa seguramente en cualquier país, y es que a veces las normas se dictan, pero los funcionarios necesitan ser implementados, y ese es el camino que hemos tomado para implementar a los funcionarios, tanto del Gobierno nacional, del Gobierno regional y los locales, para que estos puedan tener plena implementación.

Además, también se ha capacitado a 1 524 pobladores indígenas con participación de cinco Ministerios, es decir, una actuación multisectorial. Tres organismos públicos y cuatro Gobiernos regionales.

Además, se ha desarrollado el programa de fortalecimiento de capacidades de 931 servidores públicos y 1 118 pobladores indígenas y otras 1 057 personas.

También se han implementado 11 cursos de capacitación sobre el derecho y el proceso de consulta previa para 3 890 personas.

Consideramos que, posiblemente, la brecha todavía esté pendiente. Consideramos que hay mucho más que hacer, de hecho, recibiremos con agrado asistencia técnica por parte de la OIT para que nos enseñen también otras buenas prácticas, y con mucho gusto miraremos las buenas prácticas de los delegados que hoy han intervenido para poder implementarlas también en mi país.

También he tomado nota de algunos empleadores respecto a la consulta previa que muchas veces ha terminado siendo también un obstáculo para ingresar una inversión, y ellos siempre sostienen, y en el Perú también, que la mejor manera de combatir la pobreza y la pobreza extrema que a veces se asienta también en las comunidades nativas es con la inversión para que tengan acceso a la educación, a la alimentación y, en consecuencia, de esa manera, salir del estado de pobreza o pobreza extrema en que se encuentran.

Esos son temas que también tenemos que ver en mi país, seguramente en todos los países de la región.

Respecto a la titulación de tierras tradicionalmente ocupadas por los pueblos, no ha habido mayor comentario. Sin embargo, nosotros quisiéramos señalar que, en plena aplicación de la Ley núm. 29785, hay 55 pueblos indígenas y originarios que tienen presencia tradicional, divididos en 9 211 localidades (5 135 comunidades campesinas, 2 303 comunidades nativas y 1 708 que están en identificación); de este número 4 327 están georreferenciadas, que es el 49 por ciento, 7 455 están reconocidas, que es el 81 por ciento, y 5 825 tituladas, que es el 63 por ciento, que abarca aproximadamente a 2 880 552 personas, que es una gran cantidad de población.

En ese marco, el Gobierno, a través del Ministerio de Cultura, ha brindado acompañamiento para garantizar derechos colectivos a la tierra y territorio a 49 comunidades nativas y campesinas pertenecientes a los departamentos: 22 en San Martín, 9 en Ayacucho, 5 en Huánuco, 3 en Ucayali, 4 en Loreto, 3 en Pasco, 1 en Amazonas, 1 en Madre de Dios y 1 en Cusco.

Probablemente en mi país haya mucho por avanzar y mucha brecha pendiente, pero lo que no les puede quedar duda es que en este Gobierno estamos haciendo un enorme esfuerzo para cerrar estas brechas y, por supuesto, lo haremos de mejor manera con el acompañamiento de la OIT, que nos va a proporcionar seguramente las mejores prácticas de los países de la región o de otras partes del mundo que nosotros con mucho agrado lo recibiremos.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores deseamos agradecer a los distintos oradores que han tomado la palabra, y en particular al Gobierno, por sus intervenciones y la información facilitada.

En nuestras observaciones finales quisiéramos subrayar la importancia del Convenio como instrumento promotor del diálogo social, de buena gobernanza y de la institucionalidad necesaria para fomentar la confianza, la paz y los acuerdos con las comunidades indígenas.

Además, queremos aclarar que, de acuerdo con lo indicado en el artículo 13 del Convenio, tratándose de actividades extractivas, la consulta previa aplica a los actos administrativos que autorizan el inicio de la exploración o explotación de los recursos naturales, razón por la cual no se requiere someter a consulta la certificación ambiental ni otras medidas administrativas o de carácter complementario o preparatorio.

Tomamos nota de todas las iniciativas presentadas por el Gobierno y los avances que se han realizado durante los dos últimos años. Sin embargo, con miras a avanzar en el cumplimiento del Convenio, consideramos necesario un mayor esfuerzo a nivel nacional.

Por lo tanto, en línea con las recomendaciones de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores deseamos solicitar al Gobierno lo siguiente:

- 1) que asegure los recursos y la capacidad técnica para que se ponga en funcionamiento el mecanismo de protección de los líderes defensores de derechos humanos;
- 2) que tome medidas urgentes para prevenir, investigar y sancionar los actos de violencia contra la población indígena;
- 3) sobre la base de que el Convenio exige la buena fe en la consulta, solicitamos al Gobierno acciones inmediatas para hacer efectivos los procesos de consulta cuando los pueblos indígenas deciden no participar, y
- 4) reiteramos una solicitud de los empleadores de la región de contar con un especialista en materia del Convenio y, en ese sentido, instamos al Gobierno a que solicite asistencia técnica de la OIT para diseñar una hoja de ruta que le permita avanzar en el cumplimiento del mencionado Convenio.

Miembros trabajadores - Agradecemos al señor Ministro por la información que ha brindado. A pesar de esto, las graves violaciones de los derechos de los pueblos indígenas y la constante amenaza y persecución a las que se enfrentan en el Perú son profundamente preocupantes. Al menos 33 líderes indígenas han sido asesinados en los últimos diez años.

Deploramos la falta de compromiso del Gobierno a la hora de proporcionar una protección adecuada a los líderes y defensores de los pueblos indígenas, lo que les deja expuestos a amenazas de muerte, agresiones físicas y asesinatos.

Vemos con satisfacción que la portavoz de los empleadores comparte este rechazo con el mismo énfasis.

La situación no puede seguir siendo ignorada por el Gobierno y deben tomarse medidas inmediatas y firmes para detener la violencia endémica contra los pueblos indígenas y sus defensores y poner fin a la arraigada impunidad y al clima de miedo.

Hemos escuchado un sin número de datos del Gobierno sobre detenciones, pero nos gusta saber también cuántas personas realmente han sido condenadas, desafortunadamente esto no ha sido mencionado a nuestra convicción.

Además, insistimos firmemente en la necesidad de que el Gobierno establezca procedimientos adecuados de consulta y participación para garantizar que se respetan y salvaguardan plenamente los derechos, las culturas y los medios de vida de los pueblos indígenas.

Recordando lo que ha dicho la Comisión de Expertos: «un clima de violencia e impunidad constituye un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas consagrados en el Convenio».

Por esta razón, instamos firmemente al Gobierno a:

- 1) proteger la vida e integridad física y psicológica de los familiares de todos los dirigentes indígenas asesinados, incluidos los familiares de las víctimas de Alto Tamaya-Saweto;

- 2) poner a disposición todos los medios necesarios para que todos los responsables materiales y/o intelectuales de los asesinatos de miembros de los pueblos indígenas sean procesados y sancionados definitivamente;
- 3) asegurar que el Protocolo de Actuación Fiscal para la Prevención e Investigación de Delitos en Agravio de Personas Defensoras de Derechos Humanos sea dotada de recursos materiales, humanos y económicos para que pueda ejercer sus funciones no solo de manera reactiva sino particularmente de forma preventiva;
- 4) fortalecer los mecanismos de protección para personas defensoras: presupuesto y una adecuación intercultural;
- 5) realizar todas las investigaciones y acciones necesarias en relación con las denuncias de la tala ilegal de madera y los casos de trabajo forzoso en la forma de «habilitación» en el departamento de Ucayali;
- 6) garantizar el derecho a la consulta previa libre e informada de los pueblos indígenas;
- 7) tomar todas las medidas necesarias para avanzar en los procesos de identificación, demarcación y regularización de las tierras tradicionalmente ocupadas por los pueblos cubiertos por el Convenio en las distintas regiones del país, y
- 8) adecuar la legislación interna del Perú para que se entreguen en propiedad las tierras de los pueblos indígenas y no en cesión de uso, a través de los programas de formalización que se vienen ejecutando en el país.

Finalmente, invitamos al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos de la OIT.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de la persistencia de actos de violencia y atentados contra la vida de personas indígenas que defienden sus derechos, así como de la situación de impunidad en relación con este fenómeno.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a:

- **emprender investigaciones rápidas sobre las acusaciones de violencia y de incitación a la violencia, y garantizar que los autores e instigadores de los asesinatos de líderes indígenas en Alto Tamaya-Saweto sean enjuiciados y castigados con la máxima urgencia;**
- **adoptar sin demora todas las medidas necesarias para proteger la vida, la integridad física y el bienestar psicológico de los miembros de las familias de los líderes indígenas asesinados;**
- **adoptar sin demora medidas eficaces para prevenir la violencia contra las personas indígenas y sus defensores;**
- **tomar medidas, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, para identificar y abordar las dificultades en la realización de procesos de consulta con los pueblos indígenas, incluso en relación con el sector minero;**

- **proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre:**
 - las medidas adoptadas para identificar, demarcar y regularizar las tierras tradicionalmente ocupadas por los pueblos cubiertos por el Convenio en las distintas regiones del país;
 - los progresos realizados en las investigaciones sobre las denuncias relativas a la tala ilegal y los casos de trabajo forzoso vinculados al sistema de «habilitación» en el Departamento de Ucayali;
 - las actividades de la Comisión Multisectorial de Naturaleza Permanente para la Aplicación del Derecho a la Consulta, explicando la forma en que dicha Comisión da seguimiento a los acuerdos y toma medidas en los casos de incumplimiento de los acuerdos celebrados en los procesos de consulta;
 - cómo se prevé garantizar la cooperación de los pueblos indígenas en la evaluación del impacto social, espiritual, cultural y medioambiental de los proyectos de exploración o explotación minera que puedan afectar a sus derechos;
 - los criterios utilizados por el Ministerio de Energía y Minas para determinar qué pueblos indígenas han de ser consultados en relación con un proyecto, y
 - las medidas adoptadas para informar a los pueblos indígenas sobre la importancia de las consultas y promover su participación en estos procesos.

La Comisión instó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para aplicar las recomendaciones anteriores y dar plena aplicación al Convenio, y a presentar una memoria detallada a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2024.

Representante gubernamental - Traigo los saludos del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, quien, por cuestiones de agenda, no puede acompañarnos en esta sesión. Asimismo, en representación del Gobierno del Perú, agradecemos a esta Comisión por las recomendaciones que hoy nos brindan y reitero el compromiso del Perú por seguir avanzando en la aplicación de los principios y reglas que nos trae el Convenio. Expresamos nuestra disposición a desarrollar una agenda de trabajo con la asistencia técnica de la OIT que seguro nos ayudará a seguir implementando exitosamente este Convenio.

República Democrática Popular de Lao (ratificación: 2008)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El 17 de mayo de 2024, el Gobierno proporcionó la siguiente información por escrito.

El Gobierno lamenta profundamente no haber proporcionado respuestas a las preguntas formuladas por la Comisión de Expertos en relación con el Convenio. A este respecto, el Gobierno ha colaborado y consultado con sus mandantes tripartitos y los sectores pertinentes para la preparación de la memoria.

Artículos 1, 2 y 3 del Convenio. Protección de los trabajadores frente a la discriminación.

Legislación. Ámbito de aplicación

En la Decisión Ministerial sobre los Trabajadores Domésticos núm. 4369/MOLSW, el artículo 25, sección 5 prohíbe la discriminación directa o indirecta de los trabajadores domésticos.

La Ley sobre los Funcionarios Gubernamentales núm. 74/NA de 2015: el artículo 4, Política estatal para los funcionarios públicos, sección 1: «El Estado considera importante la labor de los funcionarios públicos, y la promueve a través de la aplicación de las políticas tal como define la Ley, creando todas las condiciones para que los funcionarios públicos, de todos los géneros y etnias, basadas en sus capacidades reales reciban formación para desarrollar su conciencia política, sus capacidades de análisis y sus principios éticos, y para mejorar sus competencias y conocimientos especializados», y el artículo 5, Principios fundamentales de la gestión para los funcionarios públicos, sección 6: «Existe igualdad entre los hombres y las mujeres y se promueve el avance de las mujeres en todos los grupos étnicos».

La Constitución de la República Democrática Piopular Lao (revisada) núm. 63/NA, de fecha 8 de diciembre de 2015, prevé en el:

- Artículo 35. Los ciudadanos laosianos son todos iguales ante la ley, con independencia de su género, condición social, educación, creencias y grupo étnico.
- Artículo 37. Los ciudadanos de ambos géneros gozan de los mismos derechos en los ámbitos político, económico, cultural y social, y en los asuntos familiares.

La Ley sobre la Prevención y la Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres y los Niños núm. 56/NA de fecha 23 de diciembre de 2014. La Ley sobre el Sindicato de Mujeres de Lao, de 2013, y la Ley sobre la Prevención y la Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres y los Niños, de 2014, fueron adoptadas para lograr progresivamente la igualdad de ambos géneros. Además, cualquier acto de violencia contra las mujeres y la trata de mujeres están tipificados como delito en el derecho penal, en particular el artículo 177, que prevé que toda persona que discrimine a las mujeres, o que mantenga separadas a las mujeres de la actividad política, económica, sociocultural o familiar, o les impida o limite su participación en la misma, por motivo de género, será castigada con una pena de prisión que oscilará entre un año y tres años, y se le impondrá una multa que oscilará entre 1 y 3 millones de kips laosianos.

La Ley sobre la Prevención y la Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres y los Niños, de 2014, artículo 20, prevé que: «La promoción del avance de las mujeres y de la igualdad de género es una de las medidas adoptadas por el Estado para garantizar que las mujeres y los hombres tengan los mismos valores e igualdad de oportunidades en la política, la economía, la educación, la sociedad y la cultura, los asuntos familiares, la defensa y la seguridad nacionales, y los asuntos exteriores, tal como se prevé en la Constitución y las leyes».

Artículo 1, 1), a). Prohibición de la discriminación

i), ii) (ahora artículo 143, 9)). El Gobierno tomará en consideración el Convenio para su incorporación en la próxima revisión de la Ley del Trabajo.

iii), i) La prohibición basada en la discriminación que se indica en la Ley del Trabajo hace referencia tanto al empleo como a la ocupación, porque no se proporcionan definiciones aparte. El artículo 143 prohíbe a los empleadores que discriminen, mientras que los trabajadores están cubiertos por el artículo 144, aunque no menciona específicamente la discriminación.

ii) Artículo 96 de la Ley del Trabajo. Las trabajadoras tienen el derecho a ser empleadas y a realizar una profesión en cada sector que no esté en conflicto con la Ley, en particular la producción, las empresas y la gestión, y pueden participar en la formación, la mejora de las competencias laborales y la facilitación de conocimientos técnicos. Las trabajadoras recibirán un salario o una remuneración igual a la percibida por sus homólogos masculinos, con la salvedad de algunas formas de trabajo que tienen efectos negativos en la salud reproductiva de las mujeres, que debe protegerse en todos los casos.

Discriminación por motivo de sexo. Acoso sexual

i), ii), iii) En la actualidad, los artículos 86 y 143 de la Ley del Trabajo cubren específicamente esta cuestión. El Gobierno tomará en consideración el Convenio para incorporarlo en la próxima revisión de la Ley del Trabajo.

Si existen casos de acoso sexual en el empleo y la ocupación, se remiten a un mecanismo de resolución de conflictos, incluidos laborales, de conformidad con la legislación pertinente.

iv) Artículo 83, 4). Desde la perspectiva laboral, además de proteger sus intereses mediante la terminación de su contrato, los trabajadores pueden remitir su caso a la autoridad de gestión del trabajo y al Tribunal del Trabajo para obtener otros beneficios.

v) Artículo 141, 4) (ahora artículo 143, 4)). Desde la perspectiva laboral, los trabajadores pueden proteger sus intereses mediante la terminación de su contrato y recibir una indemnización, y/o remitir su caso a la autoridad de gestión del trabajo y al Tribunal del Trabajo para reclamar justicia.

Artículo 1, 1), b). Motivos adicionales de discriminación

Además de la Ley del Trabajo de 2007 y 2014, existe también la Decisión Ministerial núm. 3667/MoLSW de la República Democrática Popular Lao sobre el otorgamiento de un permiso a los trabajadores que realizan su actividad en la República Democrática Popular Lao, de fecha 27 de septiembre de 2023. De conformidad con el artículo 8, los trabajadores extranjeros tienen derecho a:

- 1) recibir una remuneración o un salario y otras prestaciones de conformidad con su contrato y con la legislación;
- 2) la protección de sus derechos y prestaciones, de conformidad con la legislación de la República Democrática Popular Lao;
- 3) afiliarse a la seguridad social de conformidad con la Ley sobre Seguridad Social;
- 4) poder transferir a su país de origen sus remesas y pertenencias que sean legales;
- 5) acceder a fuentes pertinentes de información;
- 6) viajar dentro de la República Democrática Popular Lao según esté permitido;
- 7) cambiar de lugar de trabajo apoyándose en las condiciones y el reglamento pertinentes;
- 8) exigir reparación o la posibilidad de presentar a las autoridades pertinentes su caso relativo a los derechos y prestaciones, y
- 9) ejercer los derechos consagrados en la legislación pertinente.

Artículo 4. Actividades perjudiciales para la seguridad del Estado

La Constitución de la República Democrática Popular Lao (revisada) núm. 63/NA, de fecha 8 de diciembre de 2015.

- Artículo 39. Los ciudadanos laosianos tienen el derecho a trabajar y a dedicarse a ocupaciones que no sean contrarias a las leyes. Los trabajadores tienen el derecho a descansar, recibir tratamiento médico en momentos de enfermedad, [y] recibir asistencia en caso de incapacidad o discapacidad, en la vejez y en otros casos previstos por las leyes.
- Artículo 43 (enmendado). Los ciudadanos laosianos tienen el derecho y la libertad de creer, o no, en religiones.

Este informe se redactó en consulta y con el pleno acuerdo de la organización representativa de los trabajadores (Federación de Sindicatos de Lao) y de la organización representativa de empleadores (Cámara Nacional de Comercio e Industria de Lao).

El 21 de mayo de 2024, el Gobierno proporcionó la siguiente información complementaria.

Artículo 1, 2) del Convenio. Requisitos inherentes

El artículo 33, sección 3, de la Ley del Trabajo de 2014, no tiene intención de discriminar a los trabajadores extranjeros, porque los empleos reservados están relacionados con el arte y la cultura únicos de la República Democrática Popular Lao. La lista de ocupaciones reservadas a los ciudadanos laosianos sigue siendo objeto de consulta con los sectores pertinentes para crear una legislación que defina la lista reservada de ocupaciones para los ciudadanos de la República Democrática Popular Lao. El Gobierno ha aplicado una lista de tipos de empresas reservadas para los ciudadanos laosianos de conformidad con la Clasificación Industrial Uniforme de Todas las Actividades Económicas núm.1328/MoIC, de la República Democrática Popular Lao, de fecha 13 de julio de 2015 (en su versión enmendada).

Artículo 2. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres

El Gobierno ha estado redoblando sus esfuerzos para promover y elaborar una legislación pertinente, aplicando la Ley sobre Igualdad de Género núm. 77/NA, de fecha 28 de noviembre de 2019, artículo 12.

- i) Las medidas adoptadas en el marco del Plan de Desarrollo de las Mujeres (2021-2025) se especifican en el capítulo VII, secciones 1 y 2, de las Directrices de Aplicación para el segundo Plan nacional de acción para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres y los niños durante un periodo de cinco años (2021-2025) núm. 206/NCAWMC, de fecha 29 de septiembre de 2021; la Estrategia Nacional de Igualdad de Género (2016-2025), en la sección II, capítulo III, y el Plan nacional de acción para la igualdad de género, en el capítulo II, sección 2.3 (2016-2020).
- ii) Las disposiciones específicas que están relacionadas con la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación están incluidas en el capítulo II, artículo 8, de la Ley de Igualdad de Género núm. 77/NA, de fecha 28 de noviembre de 2019.
- iii) Los Comités de Enmienda de la Ley del Trabajo prevén evaluar la aplicación de la Ley del Trabajo (2014) a fin de mejorar la labor de investigación y de continuar con ella, en consulta con las partes pertinentes, para tomar la cuestión en consideración.
- iv) Según el tercer Informe sobre la Encuesta de la Fuerza de Trabajo en la República Democrática Popular Lao, 2022, existen 2,475 millones de personas empleadas, incluido

1,1 millones de mujeres, en los sectores público y privado, y en la economía informal existen 2,1 millones de personas empleadas, incluidas 990 000 mujeres. Sin embargo, el sector conexo aún no ha proporcionado datos sobre la participación en la educación y formación profesional (Ministerio de Educación y Deporte).

Igualdad de oportunidades y de trato con independencia de la religión y el origen étnico

De conformidad con el artículo 22 de la Constitución (enmendada en 2015) núm. 63/NA, de fecha 8 de diciembre de 2015, el Estado ha realizado grandes esfuerzos para cerrar la brecha entre los grupos étnicos, centrándose en la política nacional de educación a fin de fortalecer a la población de la República Democrática Popular Lao con respecto a la ciudadanía decente, las cualificaciones, los conocimientos y las carreras, y de desarrollar la educación nacional para mejorar su calidad y crear oportunidades y condiciones para que las personas reciban educación en todo el país, especialmente las personas de las zonas rurales, los grupos étnicos, las mujeres, los niños y las personas desfavorecidas y con discapacidades. Además, el Decreto sobre los Grupos Étnicos núm. 207/GoV, de fecha 20 de marzo de 2020, artículo 4, prevé que el Estado no permite ningún acto ni comportamiento que conduzca a la discriminación en los grupos étnicos y entre los mismos.

Personas con discapacidad y trabajadores de edad

Apoyándose en la aplicación de la Ley sobre las Personas con Discapacidad, la parte —el Gobierno— ha aplicado el Decreto sobre la aprobación y publicación de políticas, la Estrategia y el Plan Nacional de Acción para las Personas con Discapacidad núm. 539/GoV, de fecha 12 de diciembre de 2020, así como la Estrategia Nacional de Protección Social. Según las estadísticas sobre las discapacidades, de la población total de 6,4 millones que existía en el país en 2015 de 5 años de edad o más, había 160 881 personas con discapacidad, de las cuales 80 115 eran mujeres. Este tipo de discapacidades son: visuales (78 175 personas, incluidas 40 753 mujeres), auditivas (71 667 personas, 37 826 mujeres), físicas (75 506 personas, 40 640 mujeres), de pérdida de memoria (69 743 personas, 38 891 mujeres), de autocuidado (63 665 personas, 35 226 mujeres) y de comunicación (54 964 personas, 29 732 mujeres). Para luchar contra la discriminación en el empleo y la ocupación contra las personas con discapacidad, la aplicación se basa en la Ley sobre el Empleo núm. 37/NA, de fecha 17 de julio de 2023. El artículo 5 prevé que el derecho de acceso al empleo y a la información sobre el mercado de trabajo y la fuerza de trabajo debería incluir a las personas desfavorecidas y a las personas con discapacidad que pueden trabajar.

Artículo 5. Medidas especiales. Mujeres

Las medidas adoptadas solo se limitan a la protección de la maternidad sobre la base de evaluaciones de la seguridad y salud en el trabajo y la protección de la salud materno-infantil. No constituyen obstáculos al empleo de las mujeres, o a su acceso a puestos de responsabilidad y con perspectivas de carrera.

Control del cumplimiento

El Gobierno promueve la igualdad sin discriminación, tal como prevé el artículo 8 de la Constitución. El sistema de inspección del trabajo no ha identificado o recibido ninguna queja con respecto a los casos de discriminación.

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito al representante gubernamental de la República Democrática Popular Lao, Director General Adjunto del Departamento de Gestión Laboral, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - Quisiera felicitarle de todo corazón, Presidente, por su elección a la Presidencia de esta Comisión de la Conferencia. Mi felicitación también a la Organización Internacional del Trabajo, de la que la República Democrática Popular Lao es Miembro desde 1964. Señor Presidente, el comentario al que el Gobierno de mi país está invitado a responder hoy es una observación de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio, ratificado por la República Democrática Popular Lao en junio de 2008.

En primer lugar, el Gobierno de la República Democrática Popular Lao desea expresar su profundo pesar por el envío erróneo de las respuestas a la observación sobre el Convenio realizada por la Comisión de Expertos. Permítanme comenzar abordando esta cuestión.

Observación núm. 1. Protección de los trabajadores contra la discriminación. Legislación y ámbito de aplicación. Quiero asegurar a la Comisión que la República Democrática Popular Lao se compromete plenamente a promover el empleo y la ocupación justos y decentes, así como a hacer todo lo posible por garantizar el trabajo decente en todos los lugares de trabajo. En 2015, se adoptó la Decisión Ministerial sobre los Trabajadores Domésticos que, en el artículo 25, especifica que se prohíbe cualquier discriminación directa o indirecta contra los trabajadores domésticos. Además, en su artículo 4 sobre política estatal para los funcionarios, la Ley sobre los Funcionarios Gubernamentales de 2015 indica que el Estado considera que el trabajo de los funcionarios públicos es importante y promueve, mediante la aplicación de las políticas definidas en la Ley, la creación de todas las condiciones para que los funcionarios públicos de todos los géneros y etnias, en función de sus capacidades reales, reciban formación sobre el desarrollo político, el pensamiento y la ética, y para mejorar sus conocimientos especializados y sus aptitudes. En el artículo 5, de la sección sobre los principios fundamentales de la gestión para los funcionarios públicos, se señala que hay igualdad entre hombres y mujeres y se promueven los progresos de la mujer en todos los grupos étnicos. A este respecto, en su artículo 35, la Constitución de la República Democrática Popular Lao (revisada en 2015) establece que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, independientemente de su sexo, condición social, educación, creencias y grupo étnico. El artículo 37 también señala que los ciudadanos de ambos géneros disfrutan de los mismos derechos en los ámbitos político, económico, cultural y social, así como en los asuntos familiares. Además, la Ley de prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y los niños (2014) y la Ley sobre el Sindicato de Mujeres de Lao (2013) se adoptaron para alcanzar progresivamente la igualdad de ambos géneros.

Además, tanto los actos violentos contra las mujeres como la trata de mujeres están tipificados como delitos en la Ley Penal y, en particular, en el artículo 177, que establece que toda persona que discrimine a una mujer, o impida o limite su participación en una actividad política, económica, sociocultural o familiar por motivo de género será castigada con una pena de prisión de uno a tres años. En su artículo 20, la Ley de prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y los niños también prevé que la promoción del progreso de las mujeres y de la igualdad de género es una de las medidas del Estado para garantizar que hombres y mujeres tienen los mismos valores e igualdad de oportunidades en política, economía, educación, sociedad y cultura, asuntos familiares, defensa nacional y seguridad, y asuntos exteriores según lo dispuesto en la Constitución y las leyes.

Observación núm. 2. Prohibición de la discriminación. El Gobierno tendrá en cuenta el Convenio para incorporar su contenido en la próxima revisión de la Ley del Trabajo. La

prohibición de la discriminación que figura en la Ley del Trabajo se refiere tanto al empleo como a la ocupación, ya que no se dan definiciones separadas. El artículo 143 prohíbe la discriminación a los empleadores, mientras que el artículo 144 prohíbe la discriminación a los trabajadores, aunque no mencione específicamente la discriminación. Según el artículo 96 de la Ley del Trabajo, las empleadas tienen derecho al empleo y la profesión en todos los sectores que no entren en conflicto con la Ley, y recibirán un salario igual al de los empleados varones.

Observación núm. 3. Discriminación basada en el sexo. Acoso sexual. En la actualidad, los artículos 86 y 143 de la Ley del Trabajo tratan específicamente esta cuestión. El Gobierno incorporará el contenido del Convenio en la Ley del Trabajo revisada. En relación con los casos de acoso sexual en el empleo y la ocupación, se introducirá un mecanismo de resolución de conflictos basado en las leyes y los reglamentos pertinentes. Además, desde la perspectiva laboral, el artículo 83 aparte de proteger los intereses de los trabajadores durante su rescisión del contrato, establece que pueden remitir su caso a la autoridad de gestión laboral y al Tribunal del Trabajo para solicitar prestaciones y justicia. Asimismo, en virtud del artículo 143, los trabajadores pueden proteger sus intereses durante la rescisión del contrato y recibir una indemnización, así como someter su caso a la autoridad de gestión laboral y al Tribunal del Trabajo en busca de justicia.

Observación núm. 4. Motivos adicionales de discriminación. El Gobierno de la República Democrática Popular Lao ha aplicado, junto con la Ley del Trabajo de 2007 y 2014, la Decisión ministerial sobre el permiso de los empleados extranjeros que trabajan en la República Democrática Popular Lao (2023), en cuyo artículo 8 sobre los derechos de los empleados extranjeros se establece que estos tienen derecho legal a: 1) recibir el pago o salario y otras prestaciones de acuerdo con su contrato de trabajo y la ley; 2) recibir protección de sus derechos y prestaciones de conformidad con las leyes y reglamentos de la República Democrática Popular Lao; 3) afiliarse a un régimen de seguridad social de conformidad con la Ley de Seguridad Social; 4) transferir remesas y otras pertenencias que sean legales a su país de origen; 5) tener acceso a las fuentes de información pertinentes; 6) viajar dentro de la República Democrática Popular Lao según lo permitido; 7) cambiar de lugar de trabajo en función de las condiciones y la normativa pertinentes; 8) solicitar reparación o presentar su caso, en relación con los derechos y prestaciones, ante las autoridades competentes, y 9) ejercer los derechos que les confieren las leyes y los reglamentos pertinentes.

Observación núm. 5. Actividades perjudiciales para la seguridad del Estado. Quisiera reiterar que el Gobierno promueve en todo momento el empleo y la ocupación justos y decentes. La Constitución establece, en su artículo 39, que los ciudadanos laosianos tienen derecho a trabajar y a dedicarse a ocupaciones que no sean contrarias a la ley. Los trabajadores tienen derecho a descansar, a recibir tratamiento médico en caso de enfermedad, y a recibir asistencia en caso de incapacidad o discapacidad, en la vejez y en otros casos previstos por la ley. El artículo 43 establece que los ciudadanos laosianos tienen el derecho y la libertad de creer o no creer en las religiones. Presidente, para seguir garantizando el progreso de la justicia social y la promoción del trabajo decente sin discriminación alguna, el Gobierno ha acelerado la aplicación de la Estrategia Nacional de Protección Social. La Estrategia pretende: promover y mejorar la aplicación de las políticas de protección social; contribuir al desarrollo del capital humano, y contribuir a las metas y objetivos de otros planes de desarrollo sectoriales y socioeconómicos pertinentes. Para lograrlo, la Estrategia establece su visión hasta 2030 de lograr, para el pueblo laosiano, el acceso a los servicios básicos de protección social consistentes en el seguro de salud, la seguridad social y el bienestar social.

Además, la continuación del Programa de Trabajo Decente por País para el periodo 2022-2026 es otra buena labor que aporta beneficios sostenibles a trabajadores,

empleadores y ciudadanos nacionales. También apoya la aplicación de los elementos en materia de trabajo decente del Noveno Plan Nacional de Desarrollo Socioeconómico y contribuye a la realización a largo plazo de la Visión 2030 de la República Democrática Popular Lao, la hoja de ruta de los Objetivos Nacionales de Desarrollo Sostenible y las leyes, políticas, estrategias y planes nacionales pertinentes. Esto también se ajusta al Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente de la OIT.

En conclusión, el Gobierno de la República Democrática Popular Lao reafirma su compromiso de seguir aplicando y cumpliendo los convenios ratificados en estrecha consulta con los interlocutores tripartitos y las partes interesadas. A este respecto, la República Democrática Popular Lao desea aprovechar esta oportunidad para solicitar a la Comisión, a la OIT, a todos los socios internacionales para el desarrollo y a los interlocutores sociales que reconozcan las limitaciones del Gobierno de la República Democrática Popular Lao y sus esfuerzos por lograr un empleo y una ocupación justos y decentes, y para poner fin a la discriminación en el empleo y la ocupación.

Permítanme terminar expresando de antemano mi sincero agradecimiento a la Comisión por su asesoramiento en estas cuestiones y garantizarle la plena cooperación de la República Democrática Popular Lao para que podamos poner fin al caso de discriminación en el empleo y la ocupación de una vez por todas.

Miembros empleadores - Agradezco al Gobierno de la República Democrática Popular Lao la información oral y por escrito que ha proporcionado sobre este caso.

Los miembros empleadores subrayan la importancia de que los Estados apliquen el Convenio. El Convenio núm. 111 es uno de los convenios fundamentales de la OIT y, como tal, debe ser objeto de una atención especial. Este Convenio fundamental tiene por objeto velar por la dignidad humana y la igualdad de oportunidades y de trato para todos los trabajadores, prohibiendo toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social en el empleo y la ocupación.

La República Democrática Popular Lao se adhirió a la OIT en 1964 y ha ratificado un total de 12 convenios, 7 de ellos fundamentales, 1 sobre gobernanza y 4 técnicos (3 de los cuales siguen en vigor). La República Democrática Popular Lao ratificó el Convenio en 2008. Observamos que la Comisión de Expertos ha formulado tres observaciones sobre este caso, en 2018, 2020 y 2023.

Entendemos que, actualmente, la OIT no tiene proyectos ni asistencia técnica centrados en la aplicación del Convenio en la República Democrática Popular Lao. Sin embargo, la OIT, con la ayuda de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, está apoyando al Gobierno con miras a aumentar, entre otras cosas, la renta neta y el empleo productivo en las zonas rurales a través del proyecto de fomento del empleo rural.

Hoy es la primera vez que la Comisión de la Conferencia examina la aplicación del Convenio por el Gobierno de la República Democrática Popular Lao.

En cuanto a las cuestiones relacionadas con este caso, señalamos que los países que han ratificado el Convenio se han comprometido a aplicar una política nacional de igualdad con miras a eliminar la discriminación en el mundo laboral y a informar sobre el cumplimiento de este importante compromiso.

La Comisión de Expertos ha identificado cuatro motivos principales de preocupación en relación con el cumplimiento por la República Democrática Popular Lao de sus compromisos en este caso.

En primer lugar, en relación con el ámbito de aplicación de la protección de los trabajadores contra la discriminación previsto en los artículos 1, 2 y 3 del Convenio, a saber, la aplicación de dicha protección a los trabajadores domésticos y a los funcionarios.

En segundo lugar, en lo que respecta a la protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación por todos los motivos establecidos en el artículo 1, 1), *a)* del Convenio, y, en particular, por el motivo protegido del sexo, y, en relación con ello, el alcance de la protección contra el acoso sexual en el empleo y la ocupación.

En tercer lugar, en lo que atañe a la protección contra la discriminación basada en motivos adicionales de conformidad con el artículo 1, 1), *b)* del Convenio, a saber, la protección contra la discriminación por motivos de nacionalidad, edad o situación socioeconómica en este caso.

Y, en cuarto lugar, en relación con la medida en que las leyes que prohíben las actividades consideradas perjudiciales para la seguridad del Estado, incluidas las «actividades de propaganda», no dan lugar, en la práctica, a una discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de opinión política, con sujeción al artículo 4 del Convenio y en consonancia con él.

En cuanto a la primera cuestión, los miembros empleadores toman nota de los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la aparente exclusión de los funcionarios públicos de la aplicación de la Ley del Trabajo de 2014 de la República Democrática Popular Lao. La Comisión de Expertos también señaló que, al exigir a los trabajadores domésticos que cumplan el contrato de trabajo, dicha Ley los excluye de las protecciones de la Ley del Trabajo. Recordando que el principio del Convenio se aplica a todos los trabajadores, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que indicara cómo se protege a los funcionarios y a los trabajadores domésticos contra la discriminación en el empleo y la ocupación, y que identificara las disposiciones específicas que protegen a los funcionarios contra la discriminación en el empleo y la ocupación por los motivos establecidos en el Convenio.

Los miembros empleadores también toman nota de la respuesta del Gobierno de la República Democrática Popular Lao, según la cual el Gobierno adoptó una Decisión Ministerial sobre los Trabajadores Domésticos el 2 de noviembre de 2022. El Gobierno señala el artículo 25, que prohíbe toda discriminación directa o indirecta contra los trabajadores domésticos, aunque no ha identificado los motivos aplicables de discriminación protegida.

También indica la Ley sobre los Funcionarios Gubernamentales de 2015, cuyo artículo 4 establece todas las condiciones para que los funcionarios públicos de todos los géneros y etnias, en función de sus capacidades reales, reciban formación en materia de desarrollo político, pensamiento, ética, y se actualicen sus conocimientos especializados y aptitudes. Señala además el artículo 5 sobre los principios fundamentales de la gestión para los funcionarios públicos, cuya sección 6 establece la igualdad entre hombres y mujeres y promueve el progreso de las mujeres en todos los grupos étnicos.

Además, señala que la Constitución de la República Democrática Popular Lao contempla amplias protecciones ante la ley contra la discriminación de todos los ciudadanos, e indica leyes específicas que prohíben la violencia contra las mujeres y la trata de mujeres, incluida la limitación de su participación en actividades económicas en función de su género, que observa que se adoptaron con el fin de lograr progresivamente la igualdad entre ambos géneros.

No obstante, los miembros empleadores observan que, teniendo en cuenta los artículos 1, 2 y 3 del Convenio, al parecer, podría seguir habiendo ciertas lagunas en la cobertura de los funcionarios y los trabajadores domésticos. Por consiguiente, los empleadores piden al Gobierno de la República Democrática Popular Lao que:

- en primer lugar, adopte las medidas necesarias para garantizar que la Decisión Ministerial sobre los Trabajadores Domésticos se ajuste al Convenio, enumerando expresamente los motivos de discriminación prohibidos de conformidad con el artículo 1, 1), a), y
- en segundo lugar, adopte las medidas necesarias, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para poner su legislación local en conformidad con el Convenio, garantizando que las diversas protecciones contra la discriminación se extiendan a los funcionarios públicos en virtud de la legislación local.

En cuanto a la segunda cuestión, la Comisión de Expertos tomó nota de la declaración del Gobierno de la República Democrática Popular Lao de que en la Ley del Trabajo de 2014 se había introducido una nueva disposición que protegía la igualdad de género en el lugar de trabajo, aunque también observó que el Gobierno no había facilitado información sobre el contenido de esta nueva disposición en su memoria. Por consiguiente, la Comisión de Expertos tomó nota con preocupación de que el Gobierno de la República Democrática Popular Lao no parecía haber adoptado ninguna medida para armonizar su legislación con los requisitos del Convenio en materia de protección contra la discriminación en el empleo por motivo de sexo.

En sus comunicaciones, el Gobierno indicó que la discriminación de los trabajadores está implícitamente cubierta por el artículo 144 de la Ley del Trabajo. También señaló que el artículo 96 consagra el derecho de las trabajadoras al empleo y a la profesión en todos los sectores que no entren en conflicto con la Ley, entre otras cosas.

El Gobierno indica que tiene la intención de modificar la Ley del Trabajo de 2014 a través del Plan de Desarrollo Laboral, y los empleadores señalan que las leyes actualmente vigentes no parecen establecer la prohibición universal de la discriminación por motivo de sexo en el empleo y la ocupación.

Los miembros empleadores también toman nota de la preocupación expresada por la Comisión de Expertos por el hecho de que el Gobierno de la República Democrática Popular Lao no haya respondido a sus solicitudes anteriores sobre el alcance de la protección contra el acoso sexual, limitándose a indicar que tiene la intención de enmendar la Ley del Trabajo.

Tomamos nota de que, en sus comunicaciones, el Gobierno dijo que, si hay casos de acoso sexual en el empleo y la ocupación, esos casos entrarán en un mecanismo de resolución de conflictos. También señaló que, además de dejar su trabajo y solicitar una indemnización, los trabajadores pueden remitir sus casos a las autoridades de gestión laboral y al Tribunal del Trabajo para solicitar otras prestaciones.

No obstante, los miembros empleadores instan al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para definir claramente, prevenir y prohibir el acoso sexual tanto en el empleo como en la ocupación, y a que garantice la protección de las víctimas de acoso en la legislación y en la práctica.

También pedimos al Gobierno de la República Democrática Popular Lao que tome las medidas necesarias, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para garantizar que la Ley del Trabajo prohíba expresamente la discriminación en el empleo y la ocupación por al menos todos los motivos establecidos en el artículo 1, 1), a) del Convenio,

incluido el sexo, y que proporcione la información necesaria a la Comisión de Expertos sobre los progresos realizados a este respecto.

Los miembros empleadores también solicitan al Gobierno que facilite información sobre la aplicación en la práctica del artículo 83, 4) y del artículo 141, 4) de la Ley del Trabajo que prohíben a los empleadores vulnerar los derechos personales de los empleados, incluidos los casos de acoso sexual.

En cuanto a la tercera cuestión, la Comisión de Expertos señaló anteriormente que la Ley del Trabajo ya no prohíbe la discriminación basada en la nacionalidad, la edad o la situación socioeconómica, todos ellos motivos que incluía la Ley del Trabajo de 2007.

Por su parte, el Gobierno de la República Democrática Popular Lao respondió señalando la Decisión Ministerial sobre el permiso de los empleados extranjeros que trabajan en la República Democrática Popular Lao, que contempla derechos limitados para los trabajadores extranjeros. No ha identificado ninguna prohibición vigente con respecto a la edad o la situación socioeconómica.

Los miembros empleadores acogen con agrado las enmiendas introducidas para garantizar cierta igualdad para los trabajadores extranjeros. Sin embargo, observamos que el Gobierno no ha proporcionado información con respecto a la edad y la situación socioeconómica en el empleo y la ocupación y, por lo tanto, pedimos al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para garantizar que su legislación nacional ofrezca igual protección contra la discriminación por motivos de nacionalidad, edad y situación socioeconómica.

Sobre esta última cuestión, los miembros empleadores toman nota de que, en 2011, la Comisión de Expertos señaló que la Ley Penal de 2005 establecía amplias prohibiciones de actividades consideradas perjudiciales para la seguridad del Estado. Observamos, además, que, desde entonces, la Comisión de Expertos ha solicitado información sobre la aplicación en la práctica de dicha disposición. Tomamos nota de que, en la observación de este año, la Comisión de Expertos expresa su preocupación por el hecho de que, en respuesta a sus diversas solicitudes, el Gobierno ha reiterado su declaración de que no existe tal información.

No obstante, los miembros empleadores instan al Gobierno a recabar la información solicitada sobre la aplicación práctica de la Ley Penal y a proporcionarla a la Comisión de Expertos.

Miembros trabajadores - Es la primera vez que la Comisión de la Conferencia examina la aplicación del Convenio, ratificado en 2008, por la República Democrática Popular Lao. Desde sus primeros comentarios en 2011, la Comisión de Expertos ha venido señalando una serie de deficiencias en la legislación nacional que protege a los trabajadores contra la discriminación en el empleo y la ocupación. Hasta la fecha, el Gobierno no ha subsanado esas lagunas.

Más concretamente, la legislación nacional no da efecto a los principios fundamentales del Convenio. No define claramente la discriminación directa e indirecta y no prohíbe expresamente la discriminación por cada uno de los siete motivos establecidos en el artículo 1, 1), a) del Convenio. La legislación tampoco es clara en cuanto a si se refiere tanto al empleo como a la ocupación y si se aplica por igual a empleadores y a trabajadores.

Recordamos la obligación del Gobierno, en virtud del Convenio, de garantizar la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación con respecto a todos los motivos de discriminación establecidos en el artículo 1, 1), a), y de adoptar definiciones claras y exhaustivas de lo que constituye discriminación.

Tomamos nota además de que, según el Informe de la Comisión de Expertos, sigue habiendo importantes lagunas legislativas en materia de protección de los trabajadores contra el acoso sexual, y que, a falta de información del Gobierno, sigue sin estar claro si la Ley del Trabajo de 2014, que es la norma central de la legislación nacional sobre la protección de los trabajadores contra la discriminación, da pleno efecto al Convenio en lo que respecta a motivos adicionales de discriminación, como la nacionalidad, la edad y la situación socioeconómica.

En cuanto al ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo de 2014, observamos que los trabajadores domésticos y los funcionarios públicos están excluidos de la misma. Si bien tomamos nota de que el Gobierno hace referencia a textos normativos específicos que podrían ofrecer las mismas garantías a estas dos categorías de trabajadores, también observamos con pesar que el Gobierno no proporciona información sobre el contenido de esas disposiciones.

En ausencia de un marco legislativo claro que apoye la igualdad y la no discriminación, es necesario demostrar cómo se garantizan esos derechos a los grupos de trabajadores excluidos. Recordamos la obligación del Gobierno, en virtud del Convenio, de garantizar y promover la aplicación de los principios del Convenio a todos los trabajadores, tanto nacionales como extranjeros, en todos los sectores de actividad, en los sectores público y privado, y en la economía formal e informal.

Nos preocupa especialmente la persistente incapacidad del Gobierno para aclarar el alcance del artículo 117 de la Ley Penal de 2017, anteriormente artículo 65 del Código Penal de 2005. El artículo 117 establece una amplia prohibición de actividades consideradas perjudiciales para la seguridad del Estado, incluidas las actividades de propaganda. Recordamos que, en virtud de esta disposición, toda persona que lleve a cabo actividades de propaganda y difame a la República Democrática Popular Lao, o haga circular verbalmente o por escrito falsos rumores perjudiciales para la República Democrática Popular Lao que provoquen desórdenes, o con el fin de socavar o debilitar la autoridad del Estado, todo ello a través de periódicos u otros medios impresos, o utilizando películas, vídeos, fotografías, documentos o medios electrónicos, u otros medios, será castigada con una pena de prisión de entre un año y cinco años y con una multa de 5 a 20 millones de kip laosianos.

Desde 2011, la Comisión de Expertos ha subrayado el riesgo de que esta disposición dé lugar a discriminación en el empleo y la ocupación por motivo de opinión política, y ha pedido al Gobierno que adopte medidas para garantizar que los trabajadores estén protegidos contra la discriminación basada en la opinión política. Hasta la fecha, el Gobierno no ha facilitado información alguna sobre este punto.

El silencio de trece años sobre este asunto ha hecho poco por reducir nuestros temores. Recordamos una vez más que, en virtud del Convenio, la legislación nacional debe incluir la opinión política como motivo prohibido de discriminación. Esto implica la protección de todos los trabajadores en lo que respecta a las actividades de expresión o manifestación de oposición a los principios y opiniones políticos establecidos. Instamos al Gobierno a que garantice que ninguna disposición del ordenamiento jurídico nacional pueda utilizarse para discriminar a los trabajadores por sus opiniones políticas.

Por último, observamos que el Gobierno ha aprobado varios planes y programas nacionales destinados a promover la igualdad de género, fomentar la igualdad de oportunidades y de trato en la educación para todos los grupos étnicos y aumentar el acceso al empleo de las personas con discapacidad y de los trabajadores de edad.

Si bien estas iniciativas políticas constituyen un paso positivo dado por el Gobierno para dar efecto al Convenio en relación con varios motivos prohibidos de discriminación,

recordamos que, en virtud del artículo 2 del Convenio, el Gobierno debe formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato con respecto, al menos, a todos los motivos enunciados en el artículo 1, 1), a).

Lamentamos que el Gobierno no proporcione información alguna sobre la adopción de una política nacional global, y que ofrezca muy poca información sobre la aplicación de sus planes y programas y los resultados concretos obtenidos.

Valoramos la explicación que el Gobierno acaba de proporcionar hoy a la Comisión. Sin embargo, el Gobierno aún no ha proporcionado aclaraciones en relación con todas las solicitudes formuladas por la Comisión de Expertos.

Instamos al Gobierno a que adopte y aplique, en plena cooperación con los interlocutores sociales, una política nacional global de igualdad. También solicitamos al Gobierno que proporcione información detallada sobre el impacto concreto de los planes y programas en curso sobre la reducción de las desigualdades y la discriminación en el empleo y la ocupación en la República Democrática Popular Lao.

Miembro trabajador, República Democrática Popular Lao - Les ruego que acepten mis más sinceras disculpas por no haber podido asistir personalmente a la reunión de la Comisión.

La discriminación ahoga las oportunidades, desperdicia el talento humano necesario para el progreso económico y acentúa las tensiones y desigualdades sociales. La lucha contra la discriminación es una parte esencial de la promoción del trabajo decente.

Me referiré a varias cuestiones comentadas por la Comisión de Expertos en su informe, como la legislación, la prohibición de la discriminación, la Ley Penal y nuestros esfuerzos para eliminar la discriminación.

En la República Democrática Popular Lao, como en muchos otros países, la falta de protección formal de los trabajadores domésticos es desde hace tiempo motivo de preocupación para las organizaciones sindicales y de derechos humanos. Con frecuencia, el trabajo doméstico no se percibe como «empleo».

Al igual que en muchos otros países, los trabajadores domésticos soportan condiciones de trabajo muy precarias, como salarios insuficientes, largas jornadas de trabajo, privacidad inadecuada y falta de seguridad y salud. Además, los trabajadores domésticos —ya sean nacionales o migrantes— tienen un poder de negociación limitado, y a menudo no pueden denunciar las condiciones abusivas.

En este sentido, creemos que el Gobierno debe trabajar en colaboración y consulta con los interlocutores sociales y los sectores pertinentes para reforzar la protección de los trabajadores domésticos. Además, apoyamos las enmiendas a la legislación laboral que respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo derivados de los convenios y recomendaciones de la OIT, incluido el presente Convenio.

La Ley sobre los Funcionarios Gubernamentales, núm. 74 de 2015: el artículo 4 sobre la política estatal relativa a los funcionarios públicos, sección 1, establece que el Estado considera que el trabajo de los funcionarios públicos es importante y promueve, mediante la aplicación de las políticas definidas en la ley, la creación de todas las condiciones para que los funcionarios públicos de todos los géneros y etnias, sobre la base de sus capacidades reales, reciban formación en materia de desarrollo político, pensamiento y ética, y actualicen sus conocimientos y aptitudes especializados.

A este respecto, compartimos la opinión de la Comisión de que se necesitan disposiciones específicas en la Ley sobre los Funcionarios Gubernamentales que protejan a los funcionarios de la discriminación en el empleo y la ocupación de conformidad con el Convenio.

Nosotros, los sindicatos, trabajaremos con el Gobierno y otros sectores para continuar los esfuerzos para promover la igualdad de género a través de la legislación y las políticas nacionales. Esto incluye la aplicación efectiva de la Ley de Igualdad de Género y el examen periódico de su impacto, en consulta con los interlocutores sociales, así como la elaboración, la aplicación y el seguimiento de medidas políticas específicas, en particular en el marco del Plan de Desarrollo de la Mujer 2021-2025. Estas medidas deben elaborarse y supervisarse en plena consulta con los interlocutores sociales.

En lo que respecta a la prohibición de la discriminación, tomamos nota de que el Gobierno tendrá en cuenta el Convenio en la próxima revisión de la Ley del Trabajo. Instamos al Gobierno a garantizar que cualquier enmienda de la Ley del Trabajo de 2014 se ajuste al espíritu y a la letra del Convenio. Y lo que es más importante, debe consultarse adecuadamente a los interlocutores sociales.

La Federación de Sindicatos de Lao (LFTU), como representante de los trabajadores del país que protege y defiende sus derechos, ha distribuido y difundido entre nuestros afiliados, responsables sindicales y dirigentes sindicales diversos documentos y publicaciones relativos a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

También hemos formado a los miembros de la LFTU sobre las leyes laborales de la República Democrática Popular Lao y sus reglamentos, como la Ley de Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y los Niños, la Ley sobre el Sindicato de Mujeres de Lao, la Ley sobre la Seguridad Social, la Decisión Ministerial sobre los Trabajadores Domésticos, y la Ley sobre los Funcionarios Gubernamentales, y las normas internacionales del trabajo, etcétera. Además, hemos hecho gestiones en favor de la negociación colectiva con miras a mejorar la protección de los trabajadores en el país y garantizar la eliminación de la discriminación en diversos ámbitos.

Aparte de lo anterior, hemos trabajado en estrecha colaboración con los interlocutores sociales para llevar a cabo diversas actividades destinadas a garantizar el respeto de los derechos humanos y sindicales en el país.

En cuanto a la aplicación de la Ley Penal, creemos que el Gobierno debe velar por que esta disposición no dé lugar, en la práctica, a una discriminación en el empleo y la ocupación.

Por último, apoyamos el discurso del Gobierno y creemos firmemente que el Gobierno de la República Democrática Popular Lao seguirá esforzándose por eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación en plena consulta con los interlocutores sociales.

Miembro empleadora, República Democrática Popular Lao - Habló en nombre de la Cámara Nacional de Comercio e Industria de Lao (LNCCI). Es un honor para mí expresar nuestro firme apoyo al Marco Estratégico y Plan de Acción Nacional del Gobierno para el Programa de Trabajo Decente por País. También valoramos los esfuerzos que se están realizando para mejorar las leyes y los reglamentos pertinentes en materia laboral.

La colaboración tripartita, en la que participan los interlocutores sociales y los asociados para el desarrollo junto con el Gobierno, desempeña un papel crucial. Participando activamente en los debates y aplicando estrategias, planes y actividades podemos reforzar colectivamente las prácticas de trabajo decente, abordar las preocupaciones y difundir las mejores prácticas en todo el sector empresarial. El intercambio eficaz de información, por

ejemplo, permite a las empresas promover mejores lugares de trabajo y combatir la discriminación en el lugar de trabajo.

El interés del Gobierno por promover la inversión se alinea con nuestro compromiso de potenciar el diálogo social. Creemos que este diálogo es fundamental para aplicar y hacer cumplir eficazmente las leyes y reglamentos relacionados con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, incluido el presente Convenio.

La LNCCI reconoce su papel en este proceso. Proporcionamos activamente a nuestros miembros, incluidos los que trabajan en la economía sumergida, orientación sobre las leyes del trabajo y los reglamentos de la seguridad social. Esto les permite dirigir empresas rentables, integrarse en el sector formal y adoptar las mejores prácticas de gestión empresarial, desarrollo de capacidades y responsabilidad social.

Los empleadores vamos más allá de la mera participación tripartita. Desempeñamos un papel fundamental a la hora de orientar a nuestros miembros sobre las leyes del trabajo, los reglamentos de seguridad social y los convenios pertinentes. Esto permite velar por el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, promover la igualdad y la no discriminación y, en definitiva, contribuir al bienestar de los trabajadores y sus familias. Además, la LNCCI colabora con asociados para el desarrollo con el fin de llevar a cabo programas de formación, reforzar nuestra base de miembros y promover activamente la igualdad de género, la recualificación y la mejora de las cualificaciones en el lugar de trabajo.

Para terminar, en nombre de la LNCCI, expreso nuestra sincera gratitud a la OIT por su continuo apoyo financiero, técnico y de otro tipo a la República Democrática Popular Lao. Valoramos especialmente la atención prestada al refuerzo del mecanismo tripartito y a la promoción del diálogo social para la aplicación del marco de trabajo decente.

Gracias una vez más por su apoyo y colaboración con los asociados para el desarrollo. Esperamos seguir trabajando juntos para lograr un objetivo común.

Miembro gubernamental, Bélgica - Hablando en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos a la adhesión **Albania, Macedonia del Norte, Montenegro** y la **República de Moldova**, y el país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, **Noruega**, suscriben esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en la elaboración y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en la supervisión de su aplicación.

La Unión Europea y sus Estados miembros han sido socios comprometidos con el desarrollo de la República Democrática Popular Lao, entre otras cosas, a través del acuerdo «Todo menos armas» en el marco del Sistema de Preferencias Generalizadas, gracias al cual se pueden vender los productos en los mercados de la Unión Europea sin aranceles ni cuotas, que ha dado lugar a un crecimiento sostenido y a la creación de empleo en las últimas décadas. Los beneficios comerciales concedidos en virtud de dicho acuerdo están sujetos a la condición de que la República Democrática Popular Lao respete los principios internacionales fundamentales, consagrados en los principales convenios de las Naciones Unidas y la OIT.

En cuanto a la protección de los trabajadores contra la discriminación, tomamos nota de la adopción por el Gobierno de una decisión ministerial sobre los trabajadores domésticos en 2022, con el fin de ampliar la protección contra la discriminación a esta categoría de

trabajadores. Alentamos al Gobierno a proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre el contenido de la Decisión Ministerial para que la Comisión de Expertos pueda comprobar si la Decisión cumple plenamente con los principios establecidos en el Convenio. Recordando que la Ley del Trabajo de 2014 excluye a los funcionarios públicos de su aplicación, alentamos al Gobierno a proporcionar más información sobre las disposiciones que protegen a los funcionarios públicos de la discriminación en el empleo.

Tomamos nota de la inclusión de un nuevo artículo en la Ley del Trabajo de 2014 que establece la igualdad entre los trabajadores extranjeros y los trabajadores de la República Democrática Popular Lao, y pedimos al Gobierno que proporcione más información a este respecto, en particular sobre las medidas adoptadas, en consulta con los interlocutores sociales, para mantener el mismo nivel de protección contra la discriminación por motivos de nacionalidad, edad o situación socioeconómica que figuraba en la Ley del Trabajo de 2007.

Acogemos con beneplácito la inclusión de un nuevo artículo sobre la igualdad de género en la Ley del Trabajo de 2014, y la modificación prevista de la Ley, como se indica en el Plan de Desarrollo Laboral 2026-2030 del Gobierno y en la información complementaria proporcionada antes de la Conferencia Internacional del Trabajo. Sin embargo, nos preocupa que la legislación siga incumpliendo el Convenio y, por lo tanto, instamos al Gobierno a que defina claramente lo que constituye discriminación en virtud de la Ley del Trabajo y prohíba explícitamente la discriminación al menos por todos los motivos establecidos en el artículo 1, 1), a) del Convenio. También pedimos al Gobierno que proporcione información adicional sobre el contenido del nuevo artículo 96 relativo a la igualdad de género.

En cuanto a la discriminación basada en el sexo y al acoso sexual, observamos con preocupación que el Gobierno sigue sin facilitar información a la Comisión de Expertos e instamos al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para definir, prevenir y prohibir el acoso sexual en el empleo y la ocupación y a que garantice sanciones y recursos adecuados.

También destacamos que, según la legislación vigente, el único recurso de que disponen las víctimas de acoso sexual es la posibilidad de dimitir. Hacemos hincapié en que esta medida no es suficiente ni adecuada para proteger a las víctimas de acoso sexual. Al igual que la Comisión de Expertos, pedimos al Gobierno que modifique la legislación laboral en consecuencia. Además, solicitamos al Gobierno que facilite información sobre la aplicación en la práctica de las disposiciones que permiten a los trabajadores poner fin a su relación laboral en caso de acoso sexual y de las disposiciones que prohíben a los empleadores vulnerar los derechos personales de los trabajadores.

Por último, tomamos nota con preocupación de que la Ley Penal de 2017 prohíbe una serie de actividades consideradas perjudiciales para la seguridad del Estado, incluidas las actividades de propaganda así definidas. Asimismo, lamentamos la falta de información del Gobierno al respecto. Recordando que la Comisión de Expertos viene planteando esta cuestión desde 2011, solicitamos al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para garantizar que esta legislación no se traduzca, en la práctica, en discriminación en el empleo y la ocupación basada en la opinión política.

Al margen del caso que nos ocupa, valoramos positivamente que la República Democrática Popular Lao ratificara, en 2022, los dos nuevos convenios fundamentales de la OIT, a saber, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y esperamos con interés su aplicación efectiva.

Recordamos la importancia de los convenios fundamentales de la OIT aún no ratificados por la República Democrática Popular Lao, a saber, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), junto con el Convenio de gobernanza sobre inspección del trabajo, a saber, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).

La ratificación y aplicación efectiva de estos Convenios, junto con otros convenios en materia de derechos humanos, medio ambiente y buena gobernanza, constituirá un requisito previo para que la República Democrática Popular Lao solicite convertirse en beneficiaria del régimen comercial del Sistema de Preferencias Generalizadas Plus de la Unión Europea, una vez que el país deje de ser un país menos adelantado.

La Unión Europea y sus Estados miembros siguen dispuestos a mantener un compromiso constructivo con la República Democrática Popular Lao con el fin de reforzar la capacidad del Gobierno para abordar las cuestiones planteadas en el Informe de la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Indonesia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) - Tomamos nota del Informe de la Comisión de Expertos y de las exhaustivas actualizaciones del Gobierno de la República Democrática Popular Lao. Los Estados miembros de la ASEAN aplauden el firme compromiso de la República Democrática Popular Lao con el mecanismo de control de la OIT y su participación activa en el mismo, en particular en la aplicación del Convenio.

Reconocemos y apreciamos los progresos realizados por la República Democrática Popular Lao. Estos notables signos de progreso incluyen amplias consultas tripartitas y con el Comité Nacional del Trabajo para la mejora del marco jurídico y la garantía de la aplicación efectiva de las leyes y reglamentos pertinentes, en particular la Constitución de la República Democrática Popular Lao, la Ley del Trabajo, la Ley sobre el Sindicato de Mujeres de Lao, la Ley sobre los Funcionarios Gubernamentales y otras leyes conexas, incluidos los decretos relacionados con los derechos y la protección de los trabajadores contra la discriminación. Además, el Gobierno también incorporará el contenido del Convenio en la próxima revisión de la Ley del Trabajo.

Los miembros de la ASEAN reconocen los esfuerzos realizados por la República Democrática Popular Lao para promover los derechos y la protección de los trabajadores contra la discriminación, incluidas las cuestiones críticas relacionadas con los derechos de los trabajadores, a través de su mecanismo en el marco del Comité Tripartito Nacional de Gestión del Trabajo, que se ha creado desde el nivel nacional hasta el local. Nosotros, los Estados miembros de la ASEAN, tomamos nota de los progresos realizados por la República Democrática Popular Lao en la promoción del Estado de derecho y el cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de los convenios ratificados de la OIT, incluida la protección de los trabajadores contra la discriminación y los derechos laborales conexas.

Los miembros de la ASEAN desean felicitar a la República Democrática Popular Lao por desempeñar un papel de liderazgo en la colaboración con las partes interesadas para la aplicación de los convenios relacionados de la OIT y los proyectos que reciben apoyo, el Programa de Trabajo Decente por País y la iniciativa del Pacto Mundial.

A la luz de los progresos antes mencionados en la aplicación del Convenio, los miembros de la ASEAN hacen un llamamiento a la OIT y a todos los asociados internacionales para que apoyen a la República Democrática Popular Lao y se comprometan con ella a seguir

fomentando un entorno propicio al ejercicio de la protección de los trabajadores contra la discriminación y a enriquecer unas relaciones laborales armoniosas.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Belarús** - Agradecemos al Gobierno de la República Democrática Popular Lao la información detallada que ha presentado sobre la cuestión que nos ocupa. Acogemos con beneplácito el compromiso de la República Democrática Popular Lao de cooperar con los órganos de control de la OIT, así como los progresos realizados en la aplicación del Convenio a nivel nacional.

Tomamos nota de la amplia incorporación en la legislación del país de disposiciones centradas en la erradicación de todo tipo de discriminación en el trabajo y el empleo. En particular, tomamos nota de las medidas que se han adoptado, teniendo debidamente en cuenta las condiciones y prácticas nacionales, que tienen por objeto promover los principios de la igualdad de género para proteger los derechos de la mujer en el mercado de trabajo.

Además, celebramos los esfuerzos realizados por el país para ampliar la igualdad de oportunidades en materia de empleo a las personas de edad y a las que viven con una discapacidad. Nos congratulamos de la interacción activa del Gobierno con los interlocutores sociales para dar efecto a los Programas de Trabajo Decente por País de conformidad con los convenios de la OIT.

Pedimos a los órganos de control de la OIT que tengan debidamente en cuenta los progresos realizados por la República Democrática Popular Lao en la erradicación de todos los tipos de discriminación y que reflejen adecuadamente la labor realizada por el Gobierno en sus conclusiones.

No obstante, debemos señalar que, en nuestra opinión, las recomendaciones formuladas por los órganos de control de la OIT para introducir cambios en la Ley Penal no se ajustan plenamente a las disposiciones del Convenio. No tienen relación directa con la garantía del cumplimiento de las normas del trabajo y van más allá del mandato de la OIT. De hecho, esto es algo que podría ser considerado por terceros como un intento de interferir en los asuntos internos de la República Democrática Popular Lao. Pedimos a la OIT que siga prestando asistencia técnica a la República Democrática Popular Lao para seguir avanzando en la protección de los derechos e intereses de los trabajadores.

Miembro empleador, Camboya - Formulo esta declaración para apoyar a la República Democrática Popular Lao en su empeño por salvaguardar y promover la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación para sus ciudadanos, lo cual entra en el ámbito de aplicación del Convenio.

A pesar de las limitaciones a las que se enfrenta, es encomiable que el Gobierno persiga sin descanso la creación y promoción de un empleo justo y decente y la igualdad de oportunidades para sus ciudadanos, incluso mediante la adopción y continuación de la ejecución del Programa de Trabajo Decente por País de la OIT y en colaboración con la OIT y otras partes interesadas.

Observamos que el Gobierno de la República Democrática Popular Lao ha expresado su intención y su compromiso de realizar las actualizaciones necesarias en su legislación laboral nacional a fin de armonizarla mejor con el Convenio. La Comisión debería tomar debida nota de esta actitud constructiva y acogerla favorablemente.

Y también observamos que la República Democrática Popular Lao ratificó el Convenio en 2008, lo que lo convierte en uno de los países que lo han ratificado más recientemente, si no el último, en haberlo ratificado. «Más vale tarde que nunca», como dice el refrán, y hay que

alentar la valiente actitud de la República Democrática Popular Lao. Es importante tener en cuenta este hecho y consideramos que una solución más apropiada y adecuada que beneficiará a ese país es la prestación de apoyo técnico y orientación por parte de expertos. En este sentido, el apoyo técnico y la orientación de la OIT han desempeñado un papel fundamental en el fortalecimiento y la mejora de la aplicación de los convenios y las recomendaciones de la OIT por parte de los Estados Miembros. Por consiguiente, apoyamos firmemente al Gobierno de la República Democrática Popular Lao para que solicite el apoyo técnico y la orientación de la OIT para ayudarlo a alcanzar el objetivo deseado.

También consideramos que la República Democrática Popular Lao obtendrá valiosos beneficios si presenta memorias periódicas a la Comisión de Expertos para promover la valoración y la comprensión por parte de la Comisión de Expertos de sus realidades nacionales, y de los desafíos y limitaciones a los que se enfrenta, así como de los progresos realizados.

Miembro trabajadora, República de Corea - La Ley del Trabajo de 2014 establece, en el nuevo artículo 96, la igualdad de género en el lugar de trabajo, y en el artículo 69, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre los trabajadores extranjeros y los trabajadores de la República Democrática Popular Lao. La Ley prevé, en los artículos 87 y 100, la protección contra la discriminación de las mujeres embarazadas y las nuevas madres en la contratación y la terminación del empleo, y prohíbe, en el artículo 143, 2), la discriminación directa e indirecta por parte de los empleadores contra los empleados basada en el estado civil, el género o la infección por el VIH. La Ley define, en el artículo 3, 28), la «discriminación en el lugar de trabajo» como todas las acciones del empleador que obstaculicen, sean tendenciosas o limiten las oportunidades de promoción y la confianza del empleado.

Como señaló la Comisión de Expertos, aún no queda claro si la legislación está en plena conformidad con el Convenio.

En primer lugar, la Ley no prohíbe expresamente la discriminación al menos por todos los motivos establecidos en el artículo 1, 1), a) del Convenio.

En segundo lugar, la «discriminación en el lugar de trabajo» se define de manera restrictiva y no abarca los diversos tipos de discriminación que los trabajadores pueden experimentar en el lugar de trabajo, como la discriminación en el salario, el pago en especie y las prestaciones, en las oportunidades de reciclaje profesional y perfeccionamiento de las competencias, en la colocación del personal y en la jubilación.

En tercer lugar, la falta de definición de discriminación «directa» e «indirecta» dificultaría la introducción de las medidas especiales previstas en el artículo 5, 2) del Convenio.

Sin una información adecuada sobre la realidad, es difícil examinar cómo aplica el Gobierno la Ley de forma efectiva. Sin embargo, según la escasa información disponible, las diferencias entre hombres y mujeres siguen persistiendo en la República Democrática Popular Lao. Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, aunque casi igualan a los hombres en participación en el mercado laboral, los ingresos mensuales medios de las mujeres son solo el 77 por ciento de los de los hombres, y las mujeres están sobrerrepresentadas en ocupaciones poco cualificadas y dedican una cantidad desproporcionada de tiempo al trabajo familiar y de cuidados no remunerado. Solo el 21,9 por ciento de los miembros del Parlamento son mujeres, y la cifra es aún menor en los niveles subnacionales. La proporción de mujeres en la población activa de la economía formal es muy baja, solo el 15 por ciento, según la Encuesta de Población Activa de 2016-2017. Muchas mujeres siguen incorporándose al sector informal y a industrias de menor cualificación, como

el comercio minorista y los servicios, lo que significa que no tienen derecho a las prestaciones laborales y a las protecciones sociales pertinentes.

En conclusión, espero que la Comisión pueda discutir en el futuro la aplicación del Convenio por la República Democrática Popular Lao con información más concreta sobre cómo se aplican las leyes en la práctica, proporcionada por los interlocutores sociales y por el Gobierno.

Miembro gubernamental, Viet Nam - Quisiera sumarme a la declaración realizada por el distinguido delegado de Indonesia en nombre de los Estados miembros de la ASEAN. Viet Nam ha tomado nota del Informe de la Comisión de Expertos y de las exhaustivas actualizaciones comunicadas por el Gobierno de la República Democrática Popular Lao sobre la aplicación del Convenio. Viet Nam valora el compromiso y los progresos realizados por la República Democrática Popular Lao en la promoción de los derechos de los trabajadores y la protección de los trabajadores contra la discriminación, mediante la aplicación del Convenio. En particular, acogemos con agrado los continuos esfuerzos del Gobierno por reforzar su marco legislativo para abordar la discriminación en el lugar de trabajo por todos los motivos, incluido el esfuerzo por incorporar el contenido del Convenio en la próxima revisión de la Ley del Trabajo. También se valora positivamente que todos estos esfuerzos se lleven a cabo a través de amplias consultas tripartitas y nacionales en el Comité Nacional de Gestión del Trabajo.

También aplaudimos los esfuerzos de la República Democrática Popular Lao para mejorar el acceso de las personas a la formación profesional y técnica, incluso a través del Programa de Trabajo Decente por País apoyado por la OIT, que constituye una base firme para prevenir la discriminación en los lugares de trabajo. Acogemos con beneplácito el compromiso constructivo de la República Democrática Popular Lao con los mecanismos de control de la OIT y pedimos a la OIT y a los socios internacionales que continúen dando su apoyo y manteniendo su compromiso con este país para fortalecer aún más la protección de los trabajadores contra la discriminación y la aplicación del Convenio.

Miembro trabajadora, Singapur - En nombre del Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur, deseo abordar la continua discriminación basada en el género que sigue teniendo lugar en la República Democrática Popular Lao, e instó al Gobierno a fortalecer su Ley del Trabajo de 2014 para abordar estas preocupaciones.

Según un estudio realizado por la Asociación para el Desarrollo de la Mujer y la Educación Jurídica en 2017, en el que participaron trabajadores de fábricas de confección, restaurantes y empresas estatales de la República Democrática Popular Lao, las mujeres se enfrentaban a un 90 por ciento de posibilidades de sufrir acoso sexual, ya fuera verbal o físico, en el lugar de trabajo.

La misma Asociación llevó a cabo una nueva investigación en 2023, y es alarmante que los resultados de la investigación más reciente mostraran que, aunque más del 50 por ciento de los empleados encuestados han sufrido acoso sexual en su vida, y más del 30 por ciento lo han sufrido en el lugar de trabajo, la mayoría de las empresas no organizan ningún tipo de formación sobre el acoso sexual. Ni que decir tiene que la mayoría de las empresas tampoco cuentan con una política de acoso en el lugar de trabajo, un código de conducta o una gestión adecuada de las quejas.

Es necesario que se disponga de orientaciones y medidas legislativas muy claras y sustantivas en los lugares de trabajo, a efectos de evitar que se generen caldos de cultivo para la aparición de todo tipo de acoso sexual, como el intercambio no deseado, los materiales y

comentarios ofensivos, los comentarios sexuales y también las invasiones del espacio personal, los tocamientos sexuales manifiestos, los tocamientos no sexuales no deseados, el seguimiento o las amenazas y el exhibicionismo.

Esto es inaceptable y debe abordarse de inmediato. Tenemos que garantizar que todos los trabajadores tengan un entorno laboral seguro y no sean objeto de este tipo de trato.

Los interlocutores sociales, especialmente el Gobierno y los empleadores de la República Democrática Popular Lao, deberían unirse a los sindicatos de este país y adoptar colectivamente una postura firme contra el acoso sexual, mediante una serie de leyes que protejan contra las diversas formas de acoso sexual, incluido el acoso sexual en el lugar de trabajo. Nos sumamos al llamamiento al Gobierno de la República Democrática Popular Lao para que dé cumplimiento a la solicitud de la OIT de información actualizada y colabore con esta Organización para reforzar las nuevas medidas, junto con los interlocutores sociales.

Interpretación del chino: Miembro gubernamental, China - Hemos leído la detallada presentación del representante del Gobierno, y hemos examinado cuidadosamente el Informe de la Comisión de Expertos y los materiales suplementarios presentados por el Gobierno de la República Democrática Popular Lao a la Comisión.

Observamos que la Constitución y las leyes contienen disposiciones claras para proteger a los trabajadores de diversas formas de discriminación. El Gobierno también tiene previsto incluir las disposiciones pertinentes del Convenio sobre la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación, la discriminación por motivo de sexo y el acoso sexual en la próxima versión revisada de la Ley del Trabajo.

Asimismo, el Gobierno tiene previsto abordar las cuestiones pertinentes a través de mecanismos adecuados de resolución de conflictos con el amparo de la ley. Hemos tomado nota de que el Gobierno de la República Democrática Popular Lao ha redoblado continuamente sus esfuerzos para promover la aplicación de la Ley de Igualdad de Género, ha formulado diversos planes de desarrollo, ha protegido ampliamente a las mujeres y los niños de la violencia y ha prohibido el empleo según el género y la discriminación laboral.

El país ha prohibido con firmeza la discriminación étnica, centrándose en la aplicación de las políticas nacionales de educación y reduciendo gradualmente las diferencias entre los distintos grupos étnicos. El Gobierno ha mejorado continuamente el nivel de vida, el nivel educativo y la capacidad de desarrollo profesional de la población, y ha protegido los derechos e intereses de los trabajadores con discapacidad y de edad. El Gobierno ha cumplido seriamente el Convenio a la luz de su situación real de desarrollo y ha conseguido ciertos logros y progresos, por lo que reconocemos y apreciamos mucho estos logros.

Esperamos que la Secretaría de la OIT pueda reforzar su comunicación con el Gobierno de la República Democrática Popular Lao y prestarle el apoyo técnico adecuado.

Miembro trabajadora, Nueva Zelanda - Soy la representante del Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda, y aprovecharé esta oportunidad para hablar de la Ley Penal de 2017 de la República Democrática Popular Lao y de cómo se utiliza para suprimir las denuncias de discriminación. El artículo 224 de la Ley Penal castiga la discriminación de la mujer con multa, reeducación y prisión. El artículo 117 castiga con penas de prisión de uno a cinco años e importantes multas a quien se considere que lleva a cabo actividades de propaganda y calumnia contra la República Democrática Popular Lao, o distorsiona las directrices del Partido y las políticas del Gobierno, haciendo circular falsos rumores o provocando desórdenes a través de la palabra, todo ello en detrimento de la República Democrática Popular Lao o con el fin de socavar o debilitar la autoridad del Estado.

Varias organizaciones internacionales informan de que el Gobierno está intensificando el uso de las facultades que le confiere esta legislación para castigar a personas consideradas disidentes por el mero hecho de utilizar las redes sociales y otros medios para denunciar públicamente graves violaciones de los derechos humanos.

El informe anual de Amnistía Internacional de este año pone de relieve los ataques sufridos por los defensores de los derechos humanos en la República Democrática Popular Lao, con detenciones arbitrarias, desapariciones forzadas y homicidios.

En el informe de 2023 sobre las prácticas en materia de derechos humanos de la Oficina de Democracia, Derechos Humanos y Trabajo del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América, se señalan importantes problemas de derechos humanos y se incluyen informes creíbles de ejecuciones arbitrarias o ilegales, incluidas ejecuciones extrajudiciales, tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes por parte de funcionarios públicos, detenciones o encarcelamientos arbitrarios, graves problemas de independencia del Poder Judicial, grave corrupción gubernamental, graves restricciones gubernamentales a organizaciones nacionales e internacionales de derechos humanos, violencia de género generalizada, incluida la violencia doméstica o de pareja, la violencia sexual y el matrimonio infantil, precoz y forzado, y prohibición de sindicatos independientes.

En el informe se reconoce la existencia de legislación que prohíbe la discriminación directa o indirecta de los empleados por razón de sexo y que establece la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, incluida la igualdad de remuneración por un trabajo igual, pero se afirma que el Gobierno no aplica la legislación de forma efectiva, lo que da lugar a que se sigan produciendo comportamientos discriminatorios que mantienen a las mujeres en posiciones subordinadas y les niegan la igualdad de acceso a la educación y al empleo.

Solicitamos a la Comisión y a la OIT que utilicen sus mecanismos de control para intervenir a través de los canales diplomáticos a fin de llevar a cabo los cambios necesarios para garantizar que el Convenio se aplique correctamente con miras a lograr que las trabajadoras disfruten de una aplicación real y efectiva sin temor a represalias.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - La República Bolivariana de Venezuela ha tomado nota de lo expuesto por el distinguido representante de la República Democrática Popular Lao. Reconocemos los esfuerzos que ha realizado el Gobierno de este país para promover una política nacional de igualdad y no discriminación en el área laboral.

Somos conscientes de que la lucha contra la discriminación es ardua y compleja.

El Gobierno de la República Democrática Popular Lao ha venido desarrollando un conjunto de normas jurídicas donde se establecen herramientas que incorporan los conceptos normativos establecidos en el Convenio.

Así pues, consideramos que las recomendaciones sobre adaptar la legislación a las disposiciones de este Convenio se corresponden en este aspecto.

En este sentido, el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela reconoce los progresos realizados y alienta al Gobierno de la República Democrática Popular Lao a continuar desarrollando políticas sociales sólidas y exitosas en apoyo del pueblo trabajador, y a continuar fortaleciendo su marco jurídico y sus mecanismos institucionales.

Miembro empleador, Indonesia - Hago esta declaración con el apoyo de los miembros de la Confederación de Empleadores de la ASEAN. La no discriminación en materia de empleo y ocupación es una piedra angular del concepto de trabajo decente, y nos unimos a la

República Democrática Popular Lao para reafirmar nuestra adhesión y apoyo a la no discriminación en el lugar de trabajo.

En cuanto al caso de la República Democrática Popular Lao sobre el Convenio, consideramos que la República Democrática Popular Lao ha expuesto argumentos sólidos y convincentes en favor de su cumplimiento, al tiempo que ha proporcionado valiosa información contextual. Este caso también subraya que la aplicación efectiva de la ley y los reglamentos requiere el diálogo social (bipartito y tripartito) para promover el trabajo decente y la no discriminación.

Valoramos la eficacia de los sistemas nacionales de los Estados Miembros para abordar cuestiones importantes, y crear un consenso que contribuye al avance de la paz laboral que, en última instancia, beneficia a los trabajadores, a los empleadores y al desarrollo económico y social de nuestros países.

Interpretación del ruso: Miembro gubernamental, Federación de Rusia - Hemos leído atentamente la observación de la Comisión de Expertos relativa a la aplicación del Convenio por la República Democrática Popular Lao. Tomamos nota de los progresos sustanciales realizados por el Gobierno en el cumplimiento de las obligaciones previstas en el Convenio. Valoramos muy positivamente los esfuerzos centrados en la lucha contra la discriminación, incluida la garantía de los derechos laborales. En este contexto, tomamos nota de la labor del Comité Tripartito Nacional de Gestión Laboral, cuya creación ha permitido aumentar el nivel de protección social en el país. Asimismo, valoramos los progresos realizados en materia de regulación jurídica de las relaciones laborales en la República Democrática Popular Lao. Se trata de una dinámica positiva que se pone de manifiesto, por ejemplo, en el hecho de que el Gobierno tiene la intención de integrar directamente las disposiciones del Convenio en la legislación laboral nacional. Estamos convencidos de que la República Democrática Popular Lao seguirá luchando contra la discriminación en el trabajo en estrecha colaboración con los interlocutores sociales. Por lo tanto, pedimos a la OIT que trabaje de forma constructiva con la alianza tripartita que existe en la República Democrática Popular Lao. Esto incluiría la prestación de asistencia técnica a todas las partes interesadas.

Miembro gubernamental, Cuba - Agradecemos al Gobierno de la República Democrática Lao por la presentación de informaciones adicionales, y tomamos nota de que el Gobierno expresa la voluntad de continuar avanzando en el diálogo social tripartito en el país, quien trabaja con la OIT, en particular, en lo relativo a la implementación del Convenio. Dicha información y argumentos muestran la voluntad del Gobierno de honrar los compromisos asumidos en el seno de esta Organización.

El Gobierno de República Democrática Popular Lao ha informado sobre la implementación legislativa desarrollada en los últimos años enfocada en la protección de los derechos laborales y de los trabajadores contra la discriminación en el empleo. Entre las acciones se destaca la creación del Comité Tripartito Nacional de Gestión Laboral, estas son informaciones muy importantes que deben valorarse apropiadamente.

Reiteramos que deben primar los mecanismos de cooperación y de trabajo conjunto en lugar de los mecanismos de coacción. En el análisis de cualquier caso todos debemos privilegiar la vía de las negociaciones, el diálogo respetuoso, la asistencia y la cooperación.

Invitamos a la OIT a colaborar con República Democrática Popular Lao para continuar fomentando un entorno propicio para la protección de los trabajadores contra la discriminación y enriquecer las relaciones laborales en general.

Las medidas tomadas en contra de la voluntad de los Gobiernos lejos de fomentar el diálogo y la cooperación prolongan la confrontación y no tienen los resultados deseados. Por tanto, es importante mantener el apego al diálogo tripartito y la búsqueda de consenso, ambos como principios fundamentales de esta Organización.

Presidente - No veo más solicitudes de uso de la palabra. Invito ahora al representante gubernamental de la República Democrática Popular Lao a formular sus observaciones finales.

Representante gubernamental - Hemos escuchado atentamente y tomado nota de los consejos, comentarios y recomendaciones, así como de las sugerencias realizadas en todas las intervenciones de esta sesión de hoy con respecto a la observación de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio por la República Democrática Popular Lao.

Observamos que todas las intervenciones han tenido un carácter constructivo y práctico. Los comentarios y las recomendaciones se tendrán en cuenta y servirán de orientación para mejorar y potenciar los esfuerzos en curso para cumplir las obligaciones contraídas en virtud del Convenio.

Reconocemos que la discriminación en el empleo y la ocupación es claramente una práctica inaceptable en todas las naciones y necesita una solución inmediata. A este respecto, me gustaría reiterar que la República Democrática Popular Lao ha venido aplicando estrictamente la Ley del Trabajo y otras leyes y reglamentos conexos, y ha trabajado en colaboración con los interlocutores sociales y las partes interesadas para prevenir todas las formas de discriminación.

La erradicación de la pobreza se incluye desde hace tiempo en las políticas y prioridades nacionales de la República Democrática Popular Lao. El Gobierno ha subrayado su firme compromiso a este respecto y ha hecho todo lo posible, durante más de una década, por salir de la categoría de país menos adelantado. Asimismo, recientemente ha adoptado una nueva estrategia para salir de la pobreza denominada «Lao PDR Smooth Transition Strategy for LDC Graduation in 2026 and beyond». Además, los organismos competentes del país siguen enfrentándose a retos y dificultades, como la falta de conocimientos técnicos, asesoramiento jurídico y recursos financieros, para cumplir nuestras obligaciones en virtud de los convenios de la OIT y otros instrumentos conexos. Por lo tanto, nos gustaría hacer un llamamiento a la OIT, a la comunidad internacional, a los interlocutores sociales y a las partes interesadas para que sigan prestándonos su asistencia y apoyo.

A este respecto, me gustaría asegurar a la Comisión que el Gobierno está plenamente comprometido con el Convenio y otros instrumentos relacionados, incluso a nivel regional. Por ejemplo, aplica los marcos laborales de la ASEAN para garantizar la existencia de empleos y ocupaciones justos y decentes en todos los lugares de trabajo. Todo esto permite asegurar a la Comisión que se está eliminando la discriminación en el empleo y la ocupación en todos los lugares de trabajo.

Por último, pero no por ello menos importante, quisiera concluir expresando mi sincero agradecimiento a la Comisión de Expertos por sus observaciones. Mi agradecimiento también a todos los Gobiernos, a los Estados miembros de la ASEAN, a los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y a otros por sus intervenciones constructivas y por el apoyo prestado al Gobierno de la República Democrática Popular Lao a este respecto.

Miembros trabajadores - Queremos agradecer sus comentarios a la República Democrática Popular Lao y dar las gracias a todos los oradores que han intervenido.

Observamos que, dieciséis años después de ratificar el Convenio, el Gobierno aún no ha adoptado las medidas necesarias para poner su legislación en conformidad con el instrumento. A este respecto, tomamos nota de que el Gobierno indica que tiene la intención de enmendar la Ley del Trabajo de 2014 a través del Plan de Desarrollo Laboral 2026-2030. Por consiguiente, instamos al Gobierno a que adopte medidas inmediatas para revisar su legislación nacional con el fin de: definir claramente la discriminación directa e indirecta; prohibir expresamente la discriminación, al menos por los siete motivos establecidos en el artículo 1, 1), a) del Convenio; aclarar si la legislación pertinente se refiere tanto al empleo como a la ocupación y si se aplica por igual a empleadores y trabajadores; garantizar que los trabajadores domésticos y los funcionarios disfruten de las mismas protecciones y garantías que los demás trabajadores; garantizar que ninguna disposición del ordenamiento jurídico nacional pueda utilizarse para discriminar a los trabajadores por sus opiniones políticas; definir, prevenir y prohibir el acoso sexual en el empleo y la ocupación, incluyendo tanto el *quid pro quo*, o chantaje, como el acoso sexual en un entorno hostil, y prever sanciones y recursos adecuados.

Además, instamos al Gobierno a que adopte y aplique, en plena cooperación con los interlocutores sociales, una política nacional global para la igualdad de oportunidades y de trato al menos por todos los motivos establecidos en el artículo 1, 1), a) del Convenio.

Si bien tomamos debida nota de las limitaciones financieras del Gobierno, recordamos que el Convenio es un convenio fundamental y que el Gobierno debería hacer todo lo posible para darle pleno efecto. También solicitamos al Gobierno que proporcione información detallada sobre el impacto concreto de los planes y programas en curso sobre la reducción de las desigualdades y la discriminación en el empleo y la ocupación en la República Democrática Popular Lao.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores dan las gracias a los distintos oradores que han hecho uso de la palabra y, en particular, al Gobierno de la República Democrática Popular Lao por la información facilitada y por sus intervenciones. Recordamos a la Comisión que el Convenio es un convenio fundamental que, por lo tanto, requiere una consideración especial por parte de la OIT, los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores.

Nuestra posición en este caso coincide con las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Los miembros empleadores se oponen a la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación. Los miembros empleadores instan al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores cuando proceda, para garantizar que tanto su legislación laboral como la otra legislación nacional y las directrices ministeriales estén en consonancia con el Convenio, a saber:

- 1) garantizando la protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación por lo menos por todos los motivos establecidos en el artículo 1, 1), a) del Convenio, incluido el motivo protegido del sexo, y asegurando que esta protección se extienda a los trabajadores domésticos y a los funcionarios públicos;
- 2) garantizando que su legislación nacional ofrezca la misma protección contra la discriminación por motivos de nacionalidad, edad y situación socioeconómica en relación con todos los aspectos del empleo y la ocupación, y
- 3) proporcionando información a la Comisión de Expertos sobre los progresos realizados a este respecto, incluida la información relativa a la aplicación de las prohibiciones de la discriminación en la práctica.

Los miembros empleadores también instan al Gobierno a recabar información sobre la aplicación en la práctica de las leyes que prohíben las actividades consideradas perjudiciales para la seguridad del Estado y a proporcionar dicha información a la Comisión de Expertos. Todo ello para garantizar que, en la práctica, dichas leyes no den lugar a discriminación en el empleo y la ocupación basada en la opinión política.

Esperamos que el Gobierno facilite la información solicitada antes del 1.º de septiembre y le recordamos que, si es necesario, puede solicitar la asistencia técnica de la OIT con miras a aplicar las recomendaciones antes mencionadas de forma oportuna y garantizar la plena aplicación del Convenio tanto en la legislación como en la práctica.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con preocupación de que, dieciséis años después de la ratificación, el Gobierno aún debe tomar las medidas necesarias para poner su legislación en plena conformidad con el Convenio.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a tomar medidas efectivas para:

- **definir claramente la discriminación directa e indirecta en la legislación;**
- **definir, prevenir y prohibir claramente el acoso sexual tanto en el empleo como en la ocupación, y garantizar que se brinde protección y vías de recurso y de reparación adecuadas a las víctimas de acoso en la legislación y en la práctica;**
- **garantizar que la Decisión Ministerial sobre los Trabajadores Domésticos esté en consonancia con el Convenio núm. 111, enumerando expresamente los motivos prohibidos de discriminación de conformidad con el artículo 1, 1), a);**
- **garantizar que los motivos de discriminación enunciados en el artículo 1, 1), a) se apliquen a los funcionarios públicos, y que la protección que brinden la Ley del Trabajo y la legislación conexas cubra tanto el empleo como la ocupación;**
- **enmendar la Ley del Trabajo (2014) a fin de prohibir expresamente la discriminación en el empleo y la ocupación basada en al menos todos los motivos enunciados en el artículo 1, 1), a) del Convenio, incluido el sexo, y**
- **proporcionar información sobre la aplicación en la práctica de: i) el artículo 83, 4) de la Ley del Trabajo, que permite a un trabajador poner término al contrato de trabajo en caso de acoso sexual, y ii) el artículo 141, 4), que prohíbe a los empleadores vulnerar los derechos personales de los trabajadores, en particular con respecto a los casos de acoso sexual.**

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara un informe detallado sobre las medidas adoptadas para aplicar el Convenio en la legislación y en la práctica, en particular las recomendaciones arriba mencionadas, y sobre los progresos realizados antes del plazo establecido, el 1.º de septiembre de 2024.

Representante gubernamental - La delegación del Gobierno de la República Democrática Popular Lao ha escuchado atentamente las conclusiones y ha tomado nota de todos los consejos finales, comentarios y recomendaciones formulados por la Comisión.

Es obvio que tratar el tema de la discriminación en materia de empleo y ocupación es complicado y requiere acciones colectivas de las partes interesadas, en particular los interlocutores sociales. A este respecto, el Gobierno de la República Democrática Popular Lao solicita la participación e intervención activas y plenas de los interlocutores sociales en la elaboración de la legislación y su aplicación.

No obstante, el Gobierno reafirma a la Comisión que desempeñará plenamente su papel de liderazgo para tratar la cuestión de la discriminación en materia de empleo y ocupación mediante el seguimiento y la aplicación de los consejos, comentarios y recomendaciones proporcionados por la Comisión en sus conclusiones. A este respecto, el Gobierno insta a la OIT, a los actores internacionales para el desarrollo y a los interlocutores sociales internacionales a que sigan prestando asistencia y apoyo a los interlocutores nacionales pertinentes para tratar la discriminación en materia de empleo y ocupación. También alentamos a la Oficina de la OIT en el país a desempeñar un papel más activo en la comunicación y colaboración con el Gobierno y las instituciones tripartitas para proporcionar una orientación y asesoramiento técnicos más eficaces.

Por último, permítanme aprovechar esta oportunidad para expresar nuestra sincera gratitud a la Comisión por las conclusiones de este caso. También queremos dar las gracias a quienes han contribuido con sus comentarios, consejos, recomendaciones y sugerencias durante el examen de este caso. Deseamos a la Comisión y a los colegas que gocen de buena salud y que tengan un buen viaje de vuelta a casa.

Túnez (ratificación: 1957)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

En relación con las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la violación del derecho de sindicación, cabe señalar que Túnez nunca ha faltado a sus obligaciones con la OIT en materia de aplicación efectiva de los convenios internacionales del trabajo. Siempre se ha esforzado por garantizar la correcta aplicación de los 64 convenios que ha ratificado, entre ellos el Convenio núm. 87, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

También afirmamos, en este contexto, la adhesión de nuestro país a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su plasmación sobre el terreno, así como el respeto de las disposiciones de la legislación nacional en materia de derecho de sindicación contenidas en la Constitución tunecina, el Código del Trabajo, los convenios colectivos marco y sectoriales, así como las prerrogativas y facilidades concedidas a los delegados sindicales.

Asimismo, cabe señalar que el Ministerio de Asuntos Sociales trata en pie de igualdad con todos los interlocutores sociales, incluidas las organizaciones y los sindicatos profesionales, respetando la neutralidad, la transparencia y la preservación de la paz social, en el marco de la consolidación del derecho de sindicación y de la observancia de la ley, en un clima de trabajo libre de violencia, presiones y amenazas de cualquier tipo, en aras del interés nacional.

I. En relación con la detención del secretario general del sindicato de agentes de la Société Tunisie Autoroutes, Sr. Anis El Kaabi

El Sr. Anis El Kaabi, secretario general de la Société Tunisie Autoroutes (STA), fue arrestado el 31 de enero de 2023 y mantenido en detención preventiva en el marco de una investigación por «aprovechamiento del cargo de funcionario público con el fin de perjudicar a la administración, o asociación para obstaculizar la ejecución de un servicio público, mediante dimisión colectiva», de conformidad con las disposiciones de los artículos 96 y 107 del Código Penal, fue puesto en libertad el jueves 18 de abril de 2024. Así pues, la fiscalía del Tribunal de Apelación de Túnez decidió dejarlo en libertad con la prohibición de viajar, y el Tribunal de Casación anuló el 5 de marzo de 2024 la decisión de la fiscalía de remitir al Sr. Anis El Kaabi a la Sala de lo Penal.

II. En relación con la lista de servicios esenciales

El artículo 381 *ter* del Código del Trabajo recoge la definición del concepto de «servicio esencial» adoptada por el Comité de Libertad Sindical, a saber: «Para determinar los casos en que podría prohibirse la huelga, el criterio determinante es la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población». Así, el artículo 381 *ter* estipula que «un servicio esencial es aquel en el que la interrupción del trabajo pondría en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población». En la práctica, esta definición no ha planteado ningún problema ni dificultad, gracias en particular a la arraigada tradición de resolver los conflictos laborales colectivos y todas las cuestiones conexas mediante el diálogo social y el consenso. Este enfoque consensuado, que es responsabilidad de los interlocutores sociales (empleadores, sindicatos de trabajadores, autoridades públicas), ha conducido constantemente a la celebración de acuerdos entre empleadores y trabajadores sobre la realización de trabajos mínimos en los servicios esenciales, en particular los servicios públicos (hospitales, servicios de suministro de agua y electricidad, etc.). Esta práctica ha permitido evitar el arbitraje obligatorio previsto en el artículo 381 *ter* del Código del Trabajo, o la requisitoria contemplada en el artículo 389 del mismo Código.

III. En relación con los cambios en el Código del Trabajo

Nuestro país experimenta actualmente una revolución legislativa en el ámbito del trabajo y de las relaciones laborales, con el objetivo de modificar progresivamente la legislación laboral, fortalecer las condiciones de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores, eliminar todas las formas de trabajo precario y reforzar la estabilidad en el trabajo, que figuran actualmente entre nuestras principales prioridades. En este contexto, y de acuerdo con las instrucciones del Presidente de la República de Túnez, Sr. Kais Saied (febrero de 2024) y con el objetivo de ofrecer condiciones de trabajo decentes a los trabajadores de los sectores público y privado y eliminar el empleo precario, garantizando al mismo tiempo la continuidad y la sostenibilidad de las instituciones, el Ministerio de Asuntos Sociales ha comenzado a elaborar un inventario actualizado y urgente de las empresas subcontratadas y a intensificar las campañas sobre el empleo precario mediante el control del cumplimiento de los principios del trabajo decente, con el objetivo de preparar perspectivas sobre mecanismos y reformas jurídicas capaces de hacer frente a este tipo de empleo. Para ello, se han nombrado dos comisiones a nivel de la Presidencia del Gobierno y del Ministerio de Asuntos Sociales, encargadas de preparar un proyecto de ley que modifique el Código del Trabajo para poner fin a todas las formas de trabajo precario.

1. En relación con la afiliación de los menores a los sindicatos

Con respecto al segundo párrafo del artículo 242 del Código del Trabajo, que estipula que: «Los menores mayores de 16 años podrán afiliarse a un sindicato salvo oposición de su padre o tutor», cabe señalar que la mayoría de edad legal se ha unificado en la legislación tunecina en los 18 años. Asimismo, el cuerpo legislativo ha adoptado la edad de 18 años como punto de partida de la mayoría de edad en varios ámbitos, como el matrimonio, a los 18 años para ambos sexos, según el artículo 5 del Código de la Condición Jurídica de la Persona, o la obtención del permiso de conducir y del documento de identidad. También hay que señalar que las normas internacionales del trabajo ratificadas han contribuido al desarrollo progresivo de un sistema de protección del trabajo de menores que refleja los valores del derecho humanitario. Este sistema encuentra su marco original en el Código del Trabajo (1966), cuyas disposiciones, en ciertos aspectos, se han reforzado gracias a la Constitución de 2022, y también se han integrado más con otras disposiciones incluidas en textos que a veces son de aplicación general. Del mismo modo, las normas internacionales del trabajo ratificadas se han incorporado plenamente a la legislación tunecina. Por otra parte, el Código del Trabajo ha hecho posible la incorporación de menores al trabajo, con condiciones específicas de protección, y en este contexto cabe señalar que la afiliación sindical de los menores de 18 años no constituye una restricción, dado que la legislación constituye un todo indivisible y no puede incluir disposiciones contradictorias. Así pues, el cuerpo legislativo ha exigido la condición de trabajador para poder afiliarse a un sindicato, y el artículo 242 del Código del Trabajo estipula que «podrán constituirse sindicatos o asociaciones profesionales de personas que ejerzan la misma profesión, oficios similares o profesiones afines que contribuyan a la fabricación de productos específicos, o la misma profesión liberal». Considérese que este artículo no incluye condiciones que obliguen a que un trabajador tenga al menos 18 años para afiliarse a un sindicato, sino que da la posibilidad a los menores de 18 años de afiliarse a un sindicato a menos que su padre o tutor se oponga, y habida cuenta de que, si la persona no alcanza la mayoría de edad legal, la mayor parte de sus obligaciones se consideran inválidas e improcedentes mientras no tenga aún capacidad jurídica. Se trata de una ventaja en favor de los menores que no han alcanzado la edad de la pubertad y la madurez jurídica. Asimismo, el Código del Trabajo clasifica a esta categoría de menores como jóvenes trabajadores, ya que los considera, en el sentido del artículo 353 del Código del Trabajo, aprendices y no trabajadores. Reciben un subsidio, no un salario. Según el artículo 353: «Toda persona hallada culpable de haber empleado a sabiendas, como aprendiz, obrero o empleado, a jóvenes menores de 18 años que no hayan cumplido los compromisos de su contrato de aprendizaje, o que no hayan sido debidamente liberados, será sancionable con el pago de una indemnización a favor del jefe del establecimiento o del taller abandonado». De acuerdo con lo anterior, la legislación nacional está plenamente armonizada a este respecto y en consonancia con los intereses del menor y la protección de los niños.

2. En relación con el acceso de los extranjeros a las funciones de dirigentes sindicales

En cuanto a la autorización previa que debe concederse a los extranjeros para ejercer funciones sindicales, cabe señalar que no constituye una restricción del derecho de sindicación de los extranjeros, ya que pueden ser miembros de un sindicato y ejercer el derecho de huelga del mismo modo que los tunecinos, aunque no puedan participar en la dirección de los sindicatos. Asimismo, el capítulo II del Código del Trabajo establece las condiciones de contratación de trabajadores extranjeros. El artículo 258 estipula que: «Las disposiciones del presente capítulo fijan las condiciones de empleo de los extranjeros en Túnez, teniendo en cuenta los acuerdos celebrados entre la República tunecina y los países extranjeros y las disposiciones jurídicas específicas». Además, el artículo 278 del Código del Trabajo estipula

que la declaración de establecimiento debe incluir la nacionalidad de los trabajadores extranjeros empleados, lo que requiere la comprobación del número de permiso de residencia, la fecha de expedición y el periodo de validez. El objetivo de estos artículos es, por una parte, proteger a los trabajadores extranjeros contra cualquier abuso e incumplimiento de los principios del trabajo decente y, por otra, mantener el orden general y la paz social. Asimismo, el Gobierno considera que el periodo de cinco años previsto en el primer párrafo del artículo 251 del Código del Trabajo es un periodo razonable. Se requiere el mismo periodo, por ejemplo, para que los ciudadanos de la Unión Europea obtengan el derecho de residencia permanente en otro país de la Unión Europea después de haber vivido en él legalmente y sin interrupción durante cinco años.

3. En relación con las limitaciones al ejercicio del derecho de huelga

En este contexto, cabe señalar que la legislación tunecina se ajusta a los convenios internacionales del trabajo, en particular al Convenio núm. 87, aunque no consagre explícitamente el derecho de huelga. Las disposiciones del párrafo 1 del artículo 3 del Convenio están concebidas de forma tan amplia que se prestan a una interpretación extensiva. Además, estas disposiciones no tratan expresamente de las condiciones de ejercicio del derecho de huelga, sino que se refieren esencialmente a los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, a elegir libremente a sus representantes y a organizar su administración y sus actividades, así como a formular sus programas de acción. Cabe señalar que la legislación nacional ha incorporado la libertad sindical y ha intentado colmar esta laguna. Incluso incorpora disposiciones que van más allá de las contenidas en los Convenios núms. 87 y 98. Así pues, la libertad sindical en nuestro país ha alcanzado el nivel de las libertades constitucionales, y la Constitución garantiza el derecho de sindicación y el derecho de huelga. El artículo 21 estipula que: «Los ciudadanos y las ciudadanas son iguales en derechos y deberes. Son iguales ante la ley sin discriminación. El Estado garantiza a los ciudadanos y a las ciudadanas los derechos y libertades individuales y colectivos». Además, el artículo 40 de la Constitución establece que «se garantiza la libertad de constituir partidos políticos, sindicatos y asociaciones. Los partidos políticos, los sindicatos y las asociaciones se comprometen en su estatuto y en sus actividades a respetar las disposiciones de la Constitución y de la legislación, así como la transparencia financiera y el rechazo de la violencia». Tanto el derecho de sindicación como el de huelga están garantizados por el artículo 41, que estipula: «Se garantiza el derecho de sindicación, incluido el derecho de huelga». Por lo tanto, se puede afirmar que la cuestión de la protección del derecho de huelga no plantea ningún problema desde el punto de vista de la legislación nacional ni de la práctica, y dado que Túnez se ha adherido al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de conformidad con la Ley núm. 30 de 29 de noviembre de 1968, cuyo artículo 8 estipula que el derecho de huelga está garantizado, siempre que se ejerza de conformidad con la legislación del país de que se trate. Asimismo, el Código del Trabajo ha codificado este derecho mediante disposiciones que están en perfecta armonía con las previstas en el Convenio núm. 87, en particular el artículo 3 del Convenio, que estipula que: «Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho [...] de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción», y el artículo 8, que establece que: «La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio». En cuanto a la aprobación por parte de la central sindical de trabajadores de una huelga o prohibición de trabajar, hasta la fecha el Gobierno no ha recibido ningún comentario ni queja de las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores activos en Túnez, incluso las leyes internas de las organizaciones de empleadores y trabajadores recogen el requisito de que su autoridad

central apruebe las huelgas o prohibiciones de trabajar, lo cual es conforme con el Código del Trabajo. Por consiguiente, la huelga en nuestro país no plantea ningún problema y, por lo tanto, la legislación nacional no viola las disposiciones de este Convenio, que no ha consagrado, como se mencionó anteriormente, el derecho de huelga, lo que ha abierto la vía a numerosas interpretaciones en este contexto y, para evitar este vacío y esta ambigüedad, el Consejo de Administración de la OIT decidió plantear la cuestión ante la Corte Internacional de Justicia para obtener su opinión consultiva al respecto. Por lo tanto, el Gobierno considera que los artículos 376 *bis*, 376 *ter*, 387 y 388 del Código del Trabajo responden a los intereses de las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores presentes en Túnez.

IV. En relación con los criterios de representatividad

El Gobierno (Ministerio de Asuntos Sociales) está trabajando con los interlocutores sociales para desarrollar una perspectiva sobre un sistema de representación sindical compatible con los sectores sociales y acorde con las características específicas de la realidad económica y social y del sistema de relaciones laborales, con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo en Túnez. En el marco del proceso de fijación de normas de representatividad sindical, con el fin de llenar el vacío jurídico existente en la legislación que define dichas normas y regula el pluralismo sindical, de conformidad con las disposiciones del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y tras los seminarios organizados con la OIT sobre las normas de representatividad que podrían adoptarse, el Ministerio —con miras a garantizar que la determinación de las organizaciones representativas a nivel sectorial y de empresa, se base en criterios claros, preestablecidos y objetivos, adoptados previa consulta con todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas— ha invitado por escrito a las siguientes organizaciones profesionales: La Unión Tunecina de la Industria, el Comercio y la Artesanía (UTICA), la Unión General de Trabajadores Tunecinos (UGTT), la Unión Tunecina de Agricultura y Pesca (UTAP), la Organización Tunecina del Trabajo (OTT), la Federación Tunecina de Compañías de Seguros, la Federación Tunecina de Directores de Periódicos, la Asociación Profesional Tunecina de Bancos y Establecimientos Financieros, la Organización Profesional de Propietarios de Empresas de Túnez, el Sindicato de Agricultores de Túnez (SYNAGRI), la Confederación General Tunecina del Trabajo (CGTT), la Unión de Trabajadores de Túnez (UTT), la Confederación de Empresas de Túnez (CONNECT), la Federación Hotelera de Túnez, la Federación de Trabajadores de Túnez, la Unión de Sindicatos del Transporte de Túnez y el Sindicato Nacional de Periodistas de Túnez, con el fin de examinar las normas propuestas y expresar sus opiniones. Nuestros servicios recibieron algunas respuestas al respecto de las siguientes organizaciones profesionales: la CONNECT, la UTAP, el SYNAGRI, la OTT, la UTT, la CGTT, la Unión de Sindicatos del Transporte de Túnez, la Organización Profesional de Propietarios de Empresas de Túnez, mientras que el resto no facilitó ninguna respuesta. Asimismo, el Ministerio invitó a las organizaciones más representativas a asistir a una reunión de trabajo sobre este tema, pero no asistieron. Para hacer frente a esta situación, el Ministerio está pensando en relanzar el diálogo con todas las partes implicadas en la cuestión, con el apoyo de la OIT de Túnez y basándose en un gran número de experiencias comparativas planificadas durante los próximos programas de formación (recientemente hemos examinado e intercambiado documentos y estudios sobre la experiencia argelina en materia de legislación sobre representatividad sindical).

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito a la representante del Gobierno de Túnez, Presidenta de la Comisión General de Relaciones Laborales y Profesionales del Ministerio de Asuntos Sociales, a tomar la palabra.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental** - En primer lugar, quisiera dar las gracias a la Comisión por darnos la oportunidad de intervenir en esta sala. Es la primera vez que Túnez comparece ante la presente Comisión, y somos conscientes de la importancia de la misma, por lo que acogemos con satisfacción la oportunidad de aportar aclaraciones sobre las observaciones formuladas y precisar nuestras prácticas y nuestra legislación, que se ajustan plenamente a las normas internacionales del trabajo, en particular las relativas a los derechos fundamentales en el trabajo y al trabajo decente.

Túnez respeta sus compromisos con la OIT tanto en la legislación como en la práctica. Aplica los convenios de la OIT y respeta sus obligaciones al respecto. Túnez se esfuerza por aplicar de buena fe los 64 Convenios que ha ratificado, entre ellos el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135). Procuramos que nuestra legislación se ajuste a las normas de la OIT en todos los ámbitos.

Túnez defiende los derechos fundamentales en el trabajo y garantiza sobre el terreno la aplicación de estos principios consagrados en nuestra legislación nacional sobre libertad sindical. Este derecho está claramente consagrado en la Constitución de Túnez, y no existen leyes que menoscaben o restrinjan estos principios. Está garantizado en nuestro Código del Trabajo y en los convenios colectivos y acuerdos marco.

La Constitución garantiza claramente los derechos establecidos en el Convenio. Los trabajadores pueden constituir un sindicato o afiliarse a él sin autorización previa. Quisiera recordar que el artículo 8 del Convenio establece que los trabajadores y sus organizaciones deben respetar la legalidad en el ejercicio de sus derechos. Subrayo que el ejercicio de estos derechos no debe interferir con el orden público.

En cuanto a la detención del Sr. Anis Kaabi, secretario general del sindicato de agentes de la STA, los detalles de esta detención son demasiado extensos y no vamos a detenernos en ellos aquí. Hemos facilitado todos los pormenores y la información pertinente a la Comisión. La empresa afectada, y para la protección del derecho público, presentó una denuncia por «explotación de la condición de funcionario público con el fin de perjudicar a la administración, o conspiración para obstruir el ejercicio de un servicio público, mediante renuncia colectiva». Este caso fue llevado ante los órganos judiciales de acuerdo con la ley del país y no habríamos tenido noticia de él sin una petición de detalles sobre la detención. Les recuerdo que el Sr. Kaabi fue puesto en libertad el jueves 18 de abril de 2024.

En cuanto al derecho de huelga, me gustaría informarle que en 2023, 47 924 trabajadores participaron en huelgas en diversos sectores en Túnez sin que ello haya acarreado enjuiciamiento.

En cuanto a la revisión del Código del Trabajo, nuestro país se esfuerza actualmente por invertir en instituciones del trabajo y promover un modelo de trabajo digno y sostenible. También nos hemos comprometido a hacer un uso juicioso de las transformaciones digitales para mejorar el bienestar de los trabajadores. Nuestro planteamiento consiste en modificar gradualmente la ley para mejorar las condiciones laborales y los derechos fundamentales de los trabajadores. Nuestra máxima prioridad es garantizar y reforzar la estabilidad y asegurar la salud y la seguridad en el trabajo. El Presidente de la República ha pedido una revolución

legislativa, centrada en la legislación laboral y la justicia social. Hay que garantizar condiciones de trabajo decentes para los trabajadores, tanto en el sector público como en el privado, eliminando todas las formas precarias de empleo. Se ha iniciado una evaluación de la situación de la subcontratación por parte de las empresas y se han incrementado las campañas contra el empleo precario. Las exigencias que impone el trabajo decente son objeto de un estrecho seguimiento, y Túnez está estudiando el enfoque jurídico que podría adoptarse para luchar contra estas formas precarias de empleo. Se ha creado un comité para examinar un proyecto de ley que modifique el Código del Trabajo de forma que refuerce el trabajo digno, dada la transformación estructural que existe en el entorno laboral y las nuevas formas de empleo.

En cuanto a la afiliación de menores a sindicatos, el párrafo 2 del artículo 242 del Código del Trabajo establece que los menores con más de 16 años pueden afiliarse a un sindicato, a menos que su padre o tutor se oponga. Cabe señalar que la mayoría de edad legal se ha unificado en la legislación tunecina en los 18 años. Por lo tanto, la legislación nacional es coherente y protege los intereses de los niños y los menores de conformidad con los convenios internacionales. Las actividades sindicales son importantes y conllevan grandes responsabilidades, por lo que las personas que se dedican a ellas deben saber cómo actuar y cómo tomar decisiones con conocimiento de causa. Por ello, la legislación estipula que debe obtenerse la autorización de los padres o tutores para que sus hijos se afilien. Estos menores pueden entonces asumir grandes responsabilidades.

Por lo que se refiere al derecho de huelga, nuestra legislación se ajusta a los convenios de la OIT a este respecto, en particular al Convenio núm. 87, aunque este último no trata específicamente del derecho de huelga y esta cuestión ha sido remitida a la Corte Internacional de Justicia. La libertad sindical también está consagrada en nuestra legislación nacional, que contiene disposiciones que van más allá de las contenidas en los Convenios núms. 87 y 98. La libertad sindical está en el centro de los principios fundamentales y del derecho laboral en Túnez y es un requisito previo para la justicia social. Es un derecho garantizado por la Constitución. La Constitución garantiza a todos los individuos el ejercicio de las libertades públicas, el derecho a afiliarse o formar un sindicato y el derecho de huelga. Además, la legislación tunecina garantiza el ejercicio del derecho de huelga sin límites, evitando una definición precisa del término, lo que permite una interpretación amplia, y limitando sus objetivos. Así pues, los sindicatos pueden decidir la duración de una huelga. El objetivo de la obligación de indicar la duración de una huelga, en virtud de la legislación laboral y el Código del Trabajo, es evitar el cese de la actividad en una rama concreta y dar a ambas partes la oportunidad de resolver sus diferencias pacíficamente.

Por lo que respecta a la aprobación de las huelgas por parte de las centrales sindicales, el Gobierno no ha recibido observaciones ni quejas de las organizaciones profesionales de trabajadores sobre la condición de aprobación de las huelgas por parte de sus centrales. Al contrario, sus reglamentos internos incluían dichas condiciones de aprobación. ¿Se considera que estas condiciones son también un obstáculo para el ejercicio del derecho de huelga por parte de los propios sindicatos?

En cuanto a la posibilidad de que los extranjeros ejerzan actividades sindicales, esta no se limita al derecho de sindicación, ya que pueden afiliarse a un sindicato y ejercer su derecho de huelga del mismo modo que los tunecinos. Los extranjeros pueden ocupar cargos directivos cinco años después de adquirir la nacionalidad tunecina. Después, pueden ocupar otros puestos bajo la supervisión del Ministerio de Asuntos Sociales. Estas condiciones están pensadas para proteger a los extranjeros de los abusos y el incumplimiento de los principios del trabajo decente, y también para proteger a los trabajadores de la explotación con fines que nada tienen que ver con los sindicatos y el ejercicio de los derechos sindicales. Por ello, el

Gobierno, con el fin de proteger la estabilidad y la seguridad del país, verifica la situación jurídica de los trabajadores extranjeros que desean ocupar cargos directivos en un sindicato.

En el marco del establecimiento de normas de representatividad sindical, y con el fin de colmar una laguna en la legislación para definir estos elementos, en particular la regulación del pluralismo sindical, y de conformidad con las disposiciones del Convenio núm. 144 y a raíz de los seminarios organizados con la Oficina sobre la representatividad potencial y sus normas, el Ministerio organizó una ronda de negociaciones con todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores, invitándolas a dar su opinión. Hasta la fecha, solo se han recibido unas pocas respuestas. Ante esta situación, el Ministerio está planificando un diálogo con todas las partes implicadas, con el apoyo de la OIT en Túnez, y también hemos compartido un documento de otros sindicatos. El Ministerio de Asuntos Sociales, incluido el representante sindical, como una de las áreas prioritarias de cooperación con la oficina regional de la OIT, recibimos una carta el 19 de mayo confirmando la aprobación de estas prioridades por parte de la oficina regional y declarando su voluntad de continuar la cooperación técnica. Lo dejo aquí porque no dispongo de tiempo suficiente y más tarde me extenderé sobre ello.

Miembros trabajadores - Tenemos que tratar el caso de Túnez en relación con el cumplimiento del Convenio núm. 87. Todavía recordamos la prohibición impuesta el año pasado a la Confederación Sindical Internacional (CSI) y a la Confederación Europea de Sindicatos (CES) de visitar el país para asistir a sus miembros. Esta prohibición no se ajusta a los artículos 5 y 6 del Convenio.

La Comisión de Expertos observó una serie de elementos constitutivos de injerencia en las actividades sindicales. Por ejemplo, en 2021, un tribunal decidió anular la decisión de convocar un congreso de la UGTT. El Gobierno pudo explicar que el Tribunal de Apelación había anulado esta decisión. Sin embargo, nos parece que este procedimiento judicial demuestra una falta de protección de la autonomía de la que deben gozar las organizaciones sindicales.

Este precedente nos demuestra que, en general, es bastante fácil impugnar ante los tribunales el funcionamiento de las organizaciones sindicales. La existencia de la posibilidad de recurso y la decisión finalmente adoptada por el tribunal no pueden atenuar esta observación. En efecto, la existencia de un procedimiento de recurso no impide que el perjuicio se produzca y que la organización sindical se vea obstaculizada en el ejercicio de sus actividades.

La situación que deploramos no se limita a esto. Como señala la Comisión de Expertos, varios dirigentes sindicales han sido y siguen siendo víctimas de intimidaciones y detenciones. Además, han sido objeto de procesos penales y sanciones administrativas. Otros oradores ilustrarán en detalle algunos de estos hechos. Pero en este momento me gustaría subrayar el vínculo inextricable que existe entre la libertad sindical y las libertades civiles.

Quisiera recordarles la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 54ª reunión. En ella se hacía especial hincapié en el derecho a la libertad y la seguridad de la persona y a la protección contra la detención y el encarcelamiento arbitrarios. Más que nunca, debemos reafirmar que los derechos sindicales solo pueden florecer en un clima exento de violencia e intimidación.

La Comisión de Expertos también hizo una serie de observaciones sobre ciertas disposiciones legales que deberían reformarse. Es esencial que el Gobierno emprenda este ejercicio e inicie un proceso de reforma. Por supuesto, esta reforma debe llevarse a cabo en el marco de un verdadero diálogo social en el que participen los sindicatos y los empleadores, diálogo que actualmente no existe. Lamentamos que el Gobierno no celebre verdaderas

consultas sociales desde hace varios años. Esta situación es obviamente perjudicial. Genera inestabilidad e impide proteger los derechos de los trabajadores.

Invitamos al Gobierno a aprovechar la oportunidad del debate de hoy para reactivar los órganos y mecanismos de diálogo inclusivo.

Miembros empleadores - El caso de Túnez que nos ocupa trata de la aplicación en la legislación y en la práctica del Convenio núm. 87. Se trata de un convenio fundamental que Túnez ratificó en 1957. La Comisión de Expertos ha formulado observaciones sobre este caso en seis ocasiones: 2011, 2012, 2015, 2018, 2022 y 2023. Sin embargo, es la primera vez que es objeto de examen por la Comisión.

Hemos tomado nota de la información escrita y oral presentada por el Gobierno sobre este caso. Las últimas observaciones de la Comisión de Expertos se refieren principalmente a tres ámbitos:

La primera se refiere a la detención y enjuiciamiento penal del secretario general de la STA. Sin embargo, tomamos nota de la información del Gobierno de que el secretario general ha sido puesto en libertad el 10 de abril de 2024 tras un proceso judicial en Túnez.

La segunda serie de observaciones se refiere al Código del Trabajo. Aquí, la Comisión de Expertos ha destacado tres ámbitos en los que el Código del Trabajo de Túnez no se ajusta al Convenio, en particular los artículos 2 y 3, al menos según la Comisión de Expertos.

El primer motivo de preocupación es el artículo 242 del Código del Trabajo, que impide a los menores que hayan alcanzado la edad mínima legal de admisión al empleo ejercer sus derechos sindicales sin autorización parental o del tutor.

La segunda se refiere al artículo 251 del Código del Trabajo, que no permite a los extranjeros ocupar cargos directivos en los sindicatos, ni siquiera después de un periodo razonable de residencia en el país de acogida. En efecto, tienen que haber residido en el país durante un periodo de cinco años.

El tercer ámbito se refiere a los artículos 376 *bis*, 376 *ter*, 387 y 388 en materia de huelga.

El Grupo de los Empleadores está de acuerdo con la Comisión de Expertos en que las disposiciones legales que restringen a los menores el ejercicio de sus derechos sindicales, cuando pueden trabajar legalmente, no están en conformidad con el Convenio. Hemos tomado nota de la información del Gobierno de que se ha revisado la edad mínima legal de admisión al empleo fijándola en 18 años, y que por debajo de esa edad los trabajadores solo son considerados aprendices y no trabajadores en un sentido real. Sin embargo, en la medida en que los aprendices ejecutan un trabajo y tienen la condición de trabajadores, deberían tener derecho a ejercer sus derechos sindicales. Por tanto, pedimos al Gobierno que garantice que las disposiciones del Código del Trabajo se armonicen con el Convenio.

Con respecto a los trabajadores extranjeros, tomamos nota de la respuesta del Gobierno de que el requisito legal de que dichos trabajadores reúnan los requisitos para ser dirigentes sindicales después de cinco años, no contraviene lo dispuesto en el Convenio. En la medida en que el Gobierno pueda beneficiarse de la asistencia técnica de la OIT para armonizar sus leyes con el Convenio, incluyendo la razonabilidad del periodo de calificación, instamos al Gobierno a solicitar dicha asistencia.

Con respecto a las disposiciones sobre la huelga, los miembros empleadores deseamos recordar nuestro desacuerdo con las opiniones de la Comisión de Expertos sobre el Convenio y el derecho de huelga. Deseamos subrayar que ni el Convenio núm. 87 ni ningún otro Convenio de la OIT contienen normas sobre el derecho de huelga. Este hecho ha sido

destacado por el Grupo Gubernamental en su declaración de posición de marzo de 2015 según la cual «el alcance y las condiciones del ejercicio de este derecho están reglamentados a nivel nacional». En consecuencia, los Gobiernos pueden determinar legítimamente su propio enfoque del derecho de huelga, guiándose libremente por sus necesidades y prioridades nacionales, y no están obligados a seguir las recomendaciones de la Comisión de Expertos. A la luz de todo ello, los miembros empleadores abordamos el caso de Túnez.

En cuanto al tercer ámbito de observaciones, la representatividad de las organizaciones de trabajadores. Aquí, la información del Gobierno es que todavía están en proceso de consulta. La Comisión de Expertos ha dejado claro que deben existir criterios «claros, preestablecidos y objetivos» para determinar la representatividad de una organización. La posición del Gobierno es que, a la espera de cualquier consenso sobre esta cuestión tras la consulta, la cuestión de la representatividad de cualquier organización de trabajadores sigue siendo determinada por el Secretario de Estado para la Juventud, el Deporte y los Asuntos Sociales en términos de la sección 39 del Código del Trabajo. Si bien esto puede lograr un efecto determinante en cualquier disputa particular, lamentablemente no es coherente con lo que se requiere y, por lo tanto, instamos al Gobierno a acelerar el proceso de consultas, así como el de revisión del Código del Trabajo para asegurarse de que, efectivamente, las cuestiones de representatividad de las organizaciones se determinen o resuelvan a través de criterios claros, preestablecidos y objetivos.

Interpretación del árabe: Miembro trabajador, Túnez - En primer lugar, quisiera dar las gracias a la Comisión por haber aceptado el informe de la UGTT sobre las violaciones de los derechos sindicales en Túnez. Nos hubiera gustado que este caso se hubiera tratado el año pasado para evitar las violaciones que se han agravado a lo largo de este año.

En este contexto, nos gustaría recordar que el movimiento sindical tunecino nació hace dos siglos sobre los principios de libertad e independencia. Nuestro movimiento participó en la batalla nacional por la independencia de Túnez, y después, en el periodo posterior a la independencia, participamos en numerosas batallas para defender la libertad sindical, la independencia de la UGTT y la democracia. La clase obrera tunecina, representada por sus dirigentes sindicales, pagó un alto precio en términos de mártires, presos torturados y pérdida de su empleo. Hemos aprendido de estas experiencias, a pesar de las víctimas y las tragedias, que la libertad sindical es el bien más importante para los trabajadores y que la seguridad, la estabilidad y el progreso de un país dependen totalmente de la existencia de sindicatos fuertes que valoren su libertad e independencia, sea cual sea el régimen o el signo político de los sucesivos Gobiernos.

Sobre esa base, la UGTT desempeñó un papel fundamental en la Revolución de la Dignidad de diciembre de 2010 a enero de 2011, que derrocó a la dictadura. Después, el sindicato asumió importantes responsabilidades para garantizar el proceso de transición democrática pacífica; y también lideramos, como saben, el diálogo nacional en Túnez durante 2013 entre todas las instancias políticas y sociales, salvando y librando a Túnez del peligro de conflicto y guerra civil, lo que también permitió al pueblo tunecino elegir a sus representantes y a su Presidente mediante elecciones libres de las que el mundo entero fue testigo en 2011, 2014 y, finalmente, en 2019.

La UGTT y sus socios supervisaron el diálogo nacional y fueron galardonados con el Premio Nobel de la Paz en 2015. Esta es una prueba del reconocimiento y el apoyo del mundo a nuestro papel en la consolidación de los valores de la democracia, los derechos humanos y la justicia social en Túnez.

Se han conseguido numerosos logros en el ámbito de la libertad de expresión, los derechos sindicales y el desarrollo de una legislación y unas prácticas acordes con las normas internacionales en materia de libertades y derechos humanos.

El diálogo social también experimentó un desarrollo significativo durante este periodo, ya que se institucionalizó a través del Consejo Nacional del Diálogo Social, y su ámbito se amplió para incluir cuestiones sociales, económicas y de desarrollo en general.

Los interlocutores sociales también han respetado las fechas fijadas para revisar los salarios, modificar los acuerdos conjuntos y resolver los conflictos laborales. Todo ello se ha logrado dentro de los plazos, sobre la base de la negociación, el diálogo y una sincera voluntad de encontrar soluciones.

Sin embargo, en los últimos años, el diálogo social en Túnez ha sufrido un verdadero retroceso, un grave declive y se está perdiendo lo obtenido durante décadas de perseverancia, lucha y sacrificio. Este retroceso ha coincidido con flagrantes violaciones de los derechos sindicales y graves restricciones a la libertad sindical. La UGTT y sus dirigentes han sido objeto de ataques y sus estructuras se han visto socavadas.

Permítanme enumerar algunas de las vulneraciones del derecho al diálogo y a la negociación, así como de los derechos sindicales, en flagrante violación de los tratados internacionales, en particular de los Convenios núms. 87 y 98.

En primer lugar, se ha congelado el Consejo Nacional Tripartito. Este consejo era responsable del diálogo social, y le ha sido imposible reanudar su trabajo después de que el Gobierno se negara a publicar los nombres de sus representantes, como exige la ley. El Consejo Nacional para el Diálogo Social, creado con el apoyo de la OIT, está prohibido desde octubre de 2021, lo que repercute en el diálogo social y en la política de consulta y participación, además de allanar el camino a decisiones unilaterales por parte del gobierno.

En segundo lugar, el Gobierno emitió la Circular núm. 20 de 9 de diciembre de 2021, que impone severas e injustificadas restricciones a la negociación colectiva, al diálogo social dentro de las instituciones, al complicar deliberadamente los procedimientos y exigir la aprobación previa del Primer Ministro antes de que pueda celebrarse cualquier ronda de negociación entre las instituciones y el sindicato y la dirección de la institución, lo que ha hecho prácticamente imposible la negociación desde un punto de vista práctico. Estas restricciones y complicaciones de la Circular gubernamental publicada en diciembre de 2021 son, de hecho, restricciones al derecho de sindicación. Violan el derecho de sindicación y el Convenio, y socavan la negociación colectiva, tal y como se establece en el Convenio núm. 98, ratificado por el gobierno tunecino en 1957.

En tercer lugar, el incumplimiento por parte del Gobierno tunecino de sus compromisos y de los acuerdos celebrados con la UGTT. El Gobierno ha incumplido muchas de sus obligaciones derivadas de varios acuerdos firmados, incluidos los de 2015, octubre de 2020, 6 de febrero de 2021 y 15 de septiembre de 2022. Este último acuerdo contiene siete puntos, de los que solo se han aplicado dos. También se han congelado los acuerdos celebrados entre numerosos ministerios y establecimientos públicos y las agrupaciones sindicales sectoriales afiliadas a la UGTT. Estos acuerdos se alcanzaron tras luchas sindicales y largas discusiones con las partes implicadas, pero posteriormente se abandonaron y no se asumió ningún compromiso para aplicarlos. La intención del Gobierno es minar la credibilidad de la labor sindical entre las bases sindicales, crear frustración entre los sindicalistas y socavar la credibilidad del diálogo social.

En cuarto lugar, el Gobierno está introduciendo unilateralmente modificaciones y cambios en la legislación laboral sin implicar ni consultar a la UGTT.

En quinto lugar, además de no haber celebrado consultas, el Gobierno ha tomado decisiones unilaterales que restringen la libertad sindical y se niega a responder al llamamiento del sindicato. Así pues, el gobierno intenta ahogar la labor sindical y no permite que se resuelvan los conflictos. Un ejemplo de ello es la negación de todas las normas que el Estado debería tener en cuenta para facilitar la labor sindical y que están garantizadas desde hace décadas. Se pisotea la libertad de opinión. Todas las regulaciones y restricciones han bloqueado el trabajo sindical. Tenemos documentos que prueban que se ha detenido arbitrariamente a sindicalistas, como el Sr. Anis Kaabi, secretario general de la STA, que finalmente fue puesto en libertad. Asimismo, otra persona fue detenida un día después del discurso del Presidente de la República en la fábrica donde trabajaba y fue juzgada. Lamentablemente, las violaciones de los derechos sindicales atentan contra la independencia y forman parte de una violación general de las libertades y los derechos que comenzó hace tiempo y sigue socavando el experimento democrático tunecino, pionero en la región. Apoyamos la iniciativa encaminada a corregir esta situación y enraizarla en las cuestiones socioeconómicas que condujeron a la revolución, la libertad y la dignidad en Túnez. También es importante subrayar que la UGTT contribuyó a la batalla por la liberación, recibió el apoyo de sindicatos americanos y africanos para fomentar el derecho de los pueblos a la autodeterminación y fue la organización que contribuyó a un diálogo nacional que salvó al país de la guerra. La UGTT ganó el Premio Nobel de la Paz y, por desgracia, ahora está siendo castigada por defender los derechos y las libertades y apoyar a abogados, periodistas, blogueros y presos de conciencia.

Este es el contexto general que les presentamos en nuestro informe sobre las violaciones de las libertades sindicales en Túnez, y apoyamos a todas las delegaciones sindicales del mundo que son objeto de agresiones y restricciones, y me gustaría hacer un llamamiento a todos ustedes, una vez más, y pedir al Gobierno que respete los convenios internacionales, que adapte nuestra legislación a estos convenios y que reabra el diálogo.

Interpretación del árabe: Miembro empleador, Túnez - Los casos relativos al Convenio constituyen la mayoría de los casos presentados ante esta Comisión. Esto demuestra que el diálogo tripartito a nivel internacional no ha dado sus frutos y no ha alcanzado sus objetivos. Este mismo fracaso queda demostrado por la incapacidad de esta Comisión para resolver la cuestión del derecho de huelga, lo que ha obligado al Consejo de Administración a remitir la cuestión a la Corte Internacional de Justicia, a pesar de que se trata de una cuestión tripartita que concierne a los mandantes.

De hecho, el Convenio no dice nada sobre el derecho de huelga y la prohibición de trabajar o los cierres patronales. Tampoco existen normas internacionales relativas al ejercicio del derecho de huelga, los derechos conexos o las obligaciones con terceros cuando se ejerce el derecho de huelga. Por ello, esta cuestión está sujeta a la jurisprudencia y a la interpretación, y las únicas fuentes de referencia son las legislaciones nacionales y los acuerdos bilaterales o trilaterales entre Estados.

El aspecto más difícil y delicado de esta cuestión es no confundir, por una parte, el derecho sindical —derecho de los empleadores y de los trabajadores— y, por otra, el derecho penal y el derecho civil. La mayoría de los casos presentados a la presente Comisión, en esta reunión y en muchas sesiones anteriores, se refieren a los procedimientos para ejercer el derecho de huelga y las prohibiciones de trabajo. Ello demuestra que es imprescindible definir el marco jurídico y práctico que permita alcanzar un equilibrio entre la libertad sindical, el derecho a

expresar pacíficamente las propias opiniones y a defender los propios intereses y, por otra parte, la necesidad de no poner trabas a la libertad de trabajo y de actividad laboral de las personas que no se ven afectadas por la huelga, así como también el hecho de garantizar la libertad de acceso de los ciudadanos a su lugar de trabajo y a los servicios públicos. Sin olvidar que el ejercicio de este derecho no debe dar lugar a actividades no pacíficas ni a la ocupación de centros de trabajo.

Ahí reside el papel y la importancia del diálogo social tripartito. Es este diálogo el que permite encontrar un equilibrio entre los derechos, por una parte, y las obligaciones, por otra. Este diálogo permite asimismo definir la frontera entre el ejercicio de los derechos sindicales y las actividades políticas. A través de este mecanismo, cabría establecer también la necesidad de exigir responsabilidades a los infractores.

En cuanto a la posición de las empresas, no tenemos ningún problema con el pluralismo representativo y la representatividad en los sindicatos. Es cierto que la UGTT es el sindicato más representativo en el tejido económico y que es nuestro principal interlocutor en las relaciones laborales. Sin embargo, hay otros sindicatos con los que mantenemos relaciones en diferentes sectores, como la UTICA y otros sindicatos y asociaciones de agencias de viajes, hoteles, farmacias, agencias de seguros, bancos y también de abogados. Esto garantiza un auténtico pluralismo en la representación sindical. El Gobierno lleva consultando con nosotros y con la UGTT desde 2016 sobre el pluralismo en la actividad sindical y la representatividad sindical. Se ha llevado a cabo un estudio sobre esta cuestión, bajo los auspicios de la OIT y realizado por un experto internacional. La OIT también organizó un taller con representantes del diálogo social en marzo de 2017. Se creó un comité tripartito para redactar un acuerdo sobre representatividad sindical. Lamentablemente, la COVID-19 puso fin a todos estos esfuerzos.

En cuanto a la afiliación de niños a sindicatos con autorización paterna, no consideramos que sea un obstáculo para la actividad sindical y el derecho de sindicación, y no hemos recibido ninguna queja al respecto. Creemos que la decisión de afiliarse a un sindicato debería estar vinculada a la mayoría de edad legal, que es de 18 años en Túnez, de conformidad con la decisión adoptada en 2010.

En cuanto a la aprobación por parte de la central sindical de una decisión de convocar huelga o de prohibir el trabajo, no hemos recibido ninguna reserva o queja al respecto por parte de la UGTT. Los interlocutores sociales consideran que la central sindical, que representa a trabajadores y empresarios, es una garantía de huelga y de control. En cuanto al periodo de notificación previa, en nuestra opinión, es una oportunidad para la conciliación y la mediación. Confirmamos que tres cuartas partes de los conflictos sociales son gestionados por dicha central sindical, y que estos conflictos se resuelven de forma pacífica y amistosa.

Tras haber escuchado a los distintos oradores y haber tomado nota de las observaciones de la comisión de expertos y de las respuestas del Gobierno, nos gustaría decir lo siguiente:

En primer lugar, nos alegramos enormemente de que el secretario general, Sr. Anis Kaabi, haya sido puesto en libertad por orden judicial el 18 de abril de 2024. Sin embargo, a pesar de la amplia información que se nos ha facilitado, no entraremos en este debate sobre el caso del Sr. Anis Kaabi ni de otros representantes sindicales, ya que consideramos que esta Comisión no es una sala de audiencias en la que presentar alegatos, y estamos convencidos de que las cuestiones relativas a la justicia tunecina son competencia del sistema judicial tunecino y se resuelven de conformidad con la legislación tunecina. Por último, nos sorprende que se haya incluido a Túnez en la lista de casos individuales relativos al Convenio núm. 87, ya que los puntos presentados en nuestra memoria no constituyen una violación de los derechos

fundamentales de los trabajadores. Creemos que las deficiencias pueden resolverse mediante el diálogo y la concertación social.

Miembro trabajador, Italia - Tomo la palabra en nombre de las confederaciones sindicales italianas: la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL) y la Unión Italiana del Trabajo (UIL), así como de las confederaciones sindicales francesas: la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT) y la Confederación General del Trabajo (CGT).

La Comisión de Expertos tomó nota con preocupación de las observaciones de la UGTT y de la CSI en las que se denuncian violaciones de los derechos sindicales y humanos cometidas por las autoridades, en particular detenciones arbitrarias, amenazas e intimidaciones, y acciones penales y administrativas emprendidas contra sindicalistas.

En Túnez, en 2021 el Gobierno restringió aún más las libertades civiles y acosó y persiguió a dirigentes sindicales. Las autoridades aprobaron y aplicaron con rigor el Decreto núm. 54, cuya retirada ha exigido reiteradamente la UGTT. Esta ley penaliza toda expresión de disidencia, protesta o reivindicación con penas de prisión de hasta cinco años y multas administrativas. Con esta pena, los activistas sindicales que se atreven a desempeñar sus funciones normales corren el riesgo constante de ser detenidos y condenados a duras penas.

Los trabajadores italianos y franceses están profundamente preocupados por el encarcelamiento y la persecución de sindicalistas por supuesto comunismo y la escalada de acoso judicial contra activistas de la sociedad civil y afiliados sindicales.

Esta situación perpetúa un clima de miedo que socava el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores a organizar sus actividades y defender sus intereses sin injerencias e intimidaciones, desconociendo por completo las disposiciones del Convenio.

Además de la falta total de diálogo social en Túnez, también nos preocupan las continuas violaciones de los derechos de negociación colectiva y las graves violaciones de las libertades civiles y la negación del derecho a la solidaridad sindical internacional.

En este contexto represivo, el Sr. Anis Kaâbi, secretario general del sindicato que representa a los funcionarios de la STA, fue detenido a causa de una huelga organizada en enero de 2023. A finales del mismo año, en el distrito de Sfax, se presentaron cargos contra decenas de sindicalistas y al menos cuatro miembros de la UGTT fueron detenidos, entre ellos el secretario general regional del sindicato, el Sr. Youssef Aouadni.

Estos y otros incidentes han valido a Túnez la distinción de ser uno de los diez peores países del mundo para los trabajadores, según el Índice Global de Derechos 2023 elaborado por la CSI. El 29 de febrero de 2024, el Sr. Taher Mezzi, secretario general adjunto, encargado del sector privado en la UGTT, fue detenido antes de un movimiento de protesta programado en La Kasbah con el claro propósito de debilitar y amenazar al movimiento sindical independiente.

Instamos al Gobierno tunecino a que retire todos los cargos pendientes y deje de utilizar el encarcelamiento político de sindicalistas y activistas que ejercen sus derechos y libertades fundamentales.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Arabia Saudita** - La Arabia Saudita desea elogiar los progresos realizados por Túnez con referencia a la aplicación de los convenios ratificados por este país de conformidad con las normas internacionales del trabajo. También elogiamos la cooperación de Túnez con los mecanismos de supervisión. Además, aplaudimos los esfuerzos realizados por Túnez para tratar de mejorar los derechos

fundamentales de los trabajadores, así como los esfuerzos emprendidos para crear condiciones de trabajo decentes en los sectores público y privado.

Además, nos complace constatar que Túnez trata de fomentar la justicia social poniendo en marcha una legislación que tenga debidamente en cuenta las políticas sociales y proteja los derechos de los trabajadores. En conclusión, agradecemos una vez más al Gobierno de Túnez todo lo que está haciendo.

Interpretación del árabe: **Miembro trabajador, Bahrein** - Hablo en nombre de la federación de trabajadores de Bahrein, Marruecos y Libia, y represento a todos esos trabajadores y también, por supuesto, nos solidarizamos con nuestros hermanos de Túnez.

El Convenio núm. 87 es la base de los sindicatos libres, independientes y democráticos, sindicatos que respetan las opciones de los trabajadores al tiempo que garantizan la seguridad de los sindicalistas y sus organizaciones.

En el Túnez actual, el movimiento sindical, y más concretamente la UGTT, es un movimiento que tiene una orgullosa historia de lucha, y es un movimiento que hoy está siendo atacado como organización. A los miembros de esa organización se les acusa repetidamente de haber obrado mal, de forma que se les impide trabajar y se impide el florecimiento de las actividades sindicales en el país.

La UGTT es una organización nacional tunecina. Representa a los trabajadores y, en referencia al Convenio, sabemos que tiene que poder trabajar de forma que permita a los elegidos por la base representar los intereses de los trabajadores. Nosotros, los trabajadores de Bahrein, nos solidarizamos con los trabajadores de Túnez, con la UGTT y pedimos que se garantice la aplicación del Convenio en Túnez. Pedimos que se tomen todas las medidas necesarias.

Miembro gubernamental, Nicaragua - El Gobierno de reconciliación y unidad nacional de la República de Nicaragua ha tomado nota y agradece la información suministrada por las autoridades de Túnez. A la vez, reconoce los esfuerzos, acciones y logros de la República tunecina en el respeto a sus obligaciones con la OIT en la aplicación de los convenios internacionales del trabajo, la armonización de su legislación nacional con las normas internacionales del trabajo y la plena cooperación con los órganos de control de la OIT.

Nicaragua reconoce las acciones de Túnez para la modificación de su legislación laboral, incluyendo el Código del Trabajo, para promover los derechos fundamentales de los trabajadores, proporcionar condiciones de trabajo decentes a los trabajadores de los sectores público y privado y eliminar todas las formas de empleo precario.

El logro de la justicia social es una de las principales prioridades del Gobierno tunecino, que trabaja para promoverla mediante el desarrollo de legislación y aplicación de políticas sociales que preserven los derechos de los trabajadores. En el plano internacional, Túnez confirma este enfoque al unirse a la Coalición Mundial para la Justicia Social lanzada por la OIT.

Asimismo, expresamos nuestro reconocimiento a Túnez por sus acciones y esfuerzos, trabajando de la mano de la OIT en la regulación del pluralismo sindical mediante la definición de criterios de representación sindical.

Felicitamos a Túnez por su compromiso continuo de trabajar por la senda de la justicia social, en beneficio del respeto a los derechos laborales de los trabajadores y del pueblo tunecino.

Miembro trabajadora, España - Realizo esta intervención en nombre de los sindicatos españoles: Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT). Hoy

presentamos a la Comisión la situación tunecina que se caracteriza por la violación del Convenio, ratificado por Túnez en 1957, y en particular de lo dispuesto en el segundo punto del artículo 3 del Convenio, que establece que las autoridades públicas deben abstenerse de cualquier intervención que pueda limitar este derecho o entorpecer su ejercicio legal.

En 2023, el Gobierno tunecino expulsó a la secretaria general de la CES durante su visita a Túnez para apoyar a la UGTT y sucedió igual con otros compañeros sindicalistas de Europa, que fueron devueltos en la frontera tunecina. Además, una delegación de la CSI fue informada de que no podía entrar en Túnez.

Se lanzó una campaña de difamación contra los dirigentes de la UGTT, acusándolos de buscar el apoyo extranjero, ignorando así los valores de la solidaridad sindical internacional y el derecho de las organizaciones sindicales a apoyarse mutuamente en tiempos de crisis. Esto socava las disposiciones del Convenio, que prevén la no injerencia en los asuntos de las organizaciones sindicales y la protección del derecho de sindicación.

Las autoridades tunecinas tienen el deber de proteger el derecho de sindicación y proporcionar todas las facilidades posibles a los sindicatos. Sin embargo, estas autoridades retiraron a la UGTT el derecho a permitir a sus dirigentes dedicarse enteramente a actividades sindicales, obligándolos a desempeñar sus funciones habituales en lugar de dedicarse al trabajo sindical, práctica vigente desde hace más de cincuenta años. El Estado tunecino no se detuvo ahí y llevó a numerosos dirigentes sindicales a los tribunales y muchos dirigentes sindicales han sido despedidos de sus cargos.

Las violaciones cometidas por el Gobierno tunecino para aislar a la UGTT son numerosas, lo que nos lleva a pedir que la OIT intervenga de la manera más enérgica posible en el caso de Túnez a fin de tratar los graves incumplimientos de la hoja de ruta que la sociedad civil tunecina se marcó en el marco de una transición democrática ejemplar, ahora abortada, que fue ejemplo en el mundo entero hasta hacerla merecedora de un Premio Nobel de la Paz.

La OIT así debe garantizar la participación de las organizaciones sindicales y sociales interesadas en este proceso y devolver al pueblo tunecino la esperanza en un futuro mejor.

Miembro gubernamental, Pakistán - El Pakistán aprecia que Túnez se haya comprometido con la OIT en la aplicación del Convenio. Alentamos al Gobierno tunecino a ampliar aún más su cooperación en el marco tripartito de la OIT. Hacemos hincapié en que el diálogo y el compromiso siguen siendo los mejores métodos para abordar cualquier preocupación y promover los derechos y normas laborales. Confiamos en que la continua colaboración entre Túnez y la OIT allanará el camino hacia resoluciones amistosas.

Miembro trabajador, Sudáfrica - Tomo la palabra en nombre de los trabajadores de Sudáfrica para informar a la Comisión de que el movimiento sindical está expuesto a un ataque grave, injustificado y sin precedentes por parte del Poder Ejecutivo de Túnez, anticipado por la promulgación de varios textos legales: el Decreto núm. 117, de 22 de septiembre de 2021, y el Decreto núm. 54 de 2022. Estos decretos restringen la actividad sindical y las libertades en general y fabrican casos contra los sindicalistas, aíslan a muchos de ellos, a algunos de ellos les retiran los beneficios de su carrera profesional, y suspenden la condición jurídica de aquellos que se dedican al trabajo sindical en nombre de todos los dirigentes de las organizaciones nacionales, regionales y sectoriales.

No nos cabe duda de la ferocidad del ataque llevado a cabo por las autoridades contra la UGTT. Lo hemos seguido a través de numerosos informes recibidos, desde que la UGTT y las tres organizaciones nacionales anunciaron la puesta en marcha de una iniciativa nacional para encontrar soluciones y consenso entre las distintas partes para hacer frente al enfoque

unilateral y autoritario del jefe del Poder Ejecutivo, que reunió en sus manos todos los poderes, ya sean legislativos, ejecutivos o judiciales, con el fin de superar la asfixiante crisis económica que ha ensombrecido las condiciones sociales de los tunecinos.

Tras este anuncio, el camarada Anis Kaabi, secretario general de la STA, fue encarcelado bajo la acusación de perjudicar los intereses de la empresa, después de participar en una huelga de dos días los días 30 y 31 de enero de 2023. Permaneció en prisión durante 14 meses, que es el periodo máximo de suspensión judicial del procedimiento. A pesar de su excarcelación temporal, el caso sigue su curso y su libertad sigue amenazada, ya que podría enfrentarse de nuevo a una dura pena de prisión.

Además, 16 compañeros del sector del transporte, encabezados por el secretario general del sindicato del transporte, camarada Wajih Al-Zaidi, fueron presentados con el pretexto de provocar el caos frente al despacho del ministro. El camarada Wajih también fue procesado bajo la acusación de infringir el Decreto núm. 54, que considera responsable ante la justicia a toda persona que haga declaraciones críticas al Poder Ejecutivo en los medios de comunicación o a través de ellos y en las redes sociales.

Desde hace varios meses, el camarada Senki Assoudi, secretario general del Sindicato Regional del Trabajo de Kasserine, se encuentra en prisión acusado falsamente de haber cometido actos delictivos. Fue detenido inmediatamente después de la visita del Jefe del Estado a la institución en la que trabaja. El Jefe del Estado pronunció un discurso en el que acusó directamente a Senki Assoudi de cargos sin pruebas en su contra.

El camarada Youssef Al-Awadni, secretario general de la Federación Regional de Sfax, ha sido sometido varias veces a investigaciones de seguridad y a juicios en un entorno de huelgas, movimientos de protesta y conflictos laborales, y con él más de 80 sindicalistas fueron llevados ante los tribunales por su actividad sindical.

Este año, el camarada Abdel Salam Al-Atawi, secretario general del Sindicato de Asuntos Religiosos, murió mientras se veía obligado a refugiarse en Argelia tras los malos tratos de que fue objeto junto con otros 16 dirigentes sindicales de este sector. Fueron expulsados del trabajo, y algunos de ellos fueron acusados de cargos sin fundamento y juzgados por ello, y el caso del dirigente sindical fallecido sigue siendo objeto de seguimiento por parte del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. Estos son claros ejemplos de violaciones del Convenio.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Agradecemos la introducción de la representante del Gobierno tunecino. Hemos leído atentamente el Informe de la Comisión de Expertos y hemos tomado nota de la información complementaria presentada por el Gobierno.

El Gobierno se ha comprometido a cumplir sus obligaciones de conformidad con los convenios pertinentes de la OIT, incorporando las normas internacionales del trabajo, aplicando el Convenio, tomando en serio las recomendaciones de la Comisión de Expertos y facilitando la información oportuna requerida. El Gobierno tunecino ha logrado avances significativos y apreciamos la cooperación y las acciones proactivas del Gobierno.

El Gobierno ha revisado la legislación laboral para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y proporcionarles entornos y condiciones de trabajo dignos. Ha mantenido una estrecha comunicación con la Secretaría de la OIT, ha entablado una amplia colaboración con los interlocutores sociales y ha establecido normas para la representación sindical. Ha intercambiado prácticas en materia de legislación sindical con los países vecinos y valora el apoyo técnico prestado por la OIT. En cuanto a la promoción de la justicia social como

prioridad, el Gobierno sigue avanzando en la legislación y la aplicación de políticas sociales que protejan también los derechos de los trabajadores.

Nos complace ver que el Gobierno se ha unido a la Alianza Mundial para la Justicia Social. Esperamos una estrecha cooperación y un compromiso activo del Gobierno en la promoción de la justicia social con las partes interesadas pertinentes. Instamos a la Secretaría de la OIT a mejorar la comunicación y los intercambios con el Gobierno de Túnez, fortalecer el entendimiento mutuo y la cooperación, proporcionar el apoyo técnico necesario al Gobierno, ayudar al país a mejorar su capacidad de cumplimiento y seguir promoviendo su desarrollo económico y social.

Miembro trabajador, Brasil - Primero me gustaría ofrecer mi más sincera solidaridad a los trabajadores y trabajadoras de Túnez. Sabemos cómo las acciones de un Gobierno con prácticas autoritarias pueden ser perjudiciales para la democracia y en particular para el movimiento sindical.

En Túnez existe una campaña de intimidación y acoso emprendida contra los sindicatos que incluye detenciones, acciones penales y medidas administrativas contra los sindicatos, como por ejemplo el arresto del secretario general de la UGTT, el Sr. Anis Kaabi, por una huelga legítima y legal, el despido de diligentes sindicales y la utilización de las fuerzas del orden para controlar y restringir la actividad sindical.

Las observaciones y preocupaciones formuladas por la Comisión de Expertos, en especial, el arresto del compañero Anis Kaabi, fueron confirmadas por el Gobierno en su informe e implican graves violaciones de los derechos sindicales.

La recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical contiene varios párrafos sobre este tema de los cuales destacamos los párrafos 76, 124 y 127.

Hay que hacer hincapié en que la persecución de la representación no la han sufrido solamente los dirigentes sindicales nacionales, sino que también existe persecución a extranjeros líderes de la oposición, abogados, jueces, activistas y periodistas.

El diálogo social en Túnez está prácticamente prohibido. De este modo, aparte de no realizar sus cambios normativos necesarios para aplicar el Convenio, conforme formaciones sometidas acá por el propio Gobierno, las alteraciones legislativas promovidas en el último periodo fueron hechas sin la participación de los actores sociales, y en algunos casos las nuevas normas son utilizadas para reprimir el derecho de manifestación. Este es el caso del Decreto Ley núm. 54/2022 sobre la lucha contra los delitos relacionados con los sistemas de información y comunicación.

El arresto de las abogadas, las Sras. Sonia Dahmani y Mehdi Zagrouba, en la sede del colegio de abogados de Túnez, por ejemplo, señor Presidente, el caso es demasiado grave y podríamos discutirlo hasta el final de esta Conferencia, y, sin embargo, no agotar todas las violaciones. Por eso me centro en la faceta que consideramos más cruel de las prácticas de su Gobierno, las detenciones y los arrestos.

El acto de cese de las libertades de un ser humano encarcelándolo por sus convicciones y prácticas políticas sindicales es un acto de la más grave reprobación y constituye, ciertamente, una de las formas más perversas de persecución. Separar a un individuo de la convivencia social, de la proximidad de parientes y amigos por divergencias políticas, viola todos los tratados internacionales de derechos humanos.

Como conclusión, dado el grado de reprobación y las prácticas relativas aquí en este plenario, instamos ser recomendada una misión de alto nivel en Túnez para crear un entorno

propicio para el diálogo social y examinar las divergencias entre la legislación nacional y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Miembro gubernamental, Indonesia - El Gobierno de Indonesia insta respetuosamente a la OIT a que reconozca y elogie los importantes progresos realizados por Túnez en la aplicación del Convenio. Túnez ha demostrado un firme compromiso con las normas internacionales del trabajo a través de amplias reformas legislativas y una sólida cooperación con los órganos de control de la OIT. Los esfuerzos de Túnez para alinear las leyes nacionales con las normas internacionales, junto con el compromiso activo de los interlocutores sociales, ponen de relieve su enfoque proactivo en la defensa de los derechos laborales.

Al dar prioridad a las iniciativas de justicia social, Túnez constituye un ejemplo encomiable para otras naciones. Además, la reglamentación tunecina del pluralismo sindical y la garantía constitucional del derecho de huelga ponen de relieve su dedicación a un entorno laboral inclusivo y equitativo. Estas medidas reflejan el profundo compromiso de Túnez para salvaguardar los derechos laborales fundamentales y garantizar que se respeta la voz de los trabajadores dentro del marco legal.

El Gobierno de Indonesia considera que los esfuerzos de Túnez merecen un reconocimiento positivo y el apoyo continuo de la OIT. Los progresos de Túnez en la mejora de las normas laborales y el fomento de un entorno laboral justo están en consonancia con los valores fundamentales y la misión de la OIT.

Las medidas proactivas de Túnez y su dedicación a la mejora de las condiciones laborales constituyen un valioso ejemplo para otros Estados Miembros, ya que demuestran las ventajas de adaptar la legislación nacional a las normas internacionales del trabajo y fomentar las relaciones de colaboración con los interlocutores sociales.

En conclusión, el Gobierno de Indonesia reitera su firme apoyo a los esfuerzos de Túnez en la aplicación del Convenio y anima a la OIT a reconocer estos importantes avances, proporcionando asistencia y reconocimiento continuos a Túnez en su camino hacia la promoción y protección de los derechos laborales.

Miembro trabajadora, Noruega - Hablo en nombre de los sindicatos de los países nórdicos y de Solidarnosc en Polonia. Todos nos sentimos orgullosos cuando el Cuarteto para el Diálogo Nacional en Túnez, formado por organizaciones de trabajadores y de empleadores, junto con los Abogados y la Liga de Derechos Humanos, recibió el Premio Nobel de la Paz en 2015 por su decisiva contribución a la construcción de una democracia pluralista en Túnez tras la Revolución de los Jazmines de 2011. Esperábamos una democracia que respetara los derechos humanos y laborales, utilizando el diálogo social para crear una sociedad nueva y mejor.

En febrero de 2023, la Confederación Noruega de Sindicatos y la Organización Noruega de Empleadores acogieron a una delegación tripartita de Túnez, incluidos dos ministros, para intercambiar experiencias sobre estructuras tripartitas y diálogo social. Sin embargo, en lugar de continuar el trabajo constructivo y el diálogo para superar los retos comunes en Túnez y aprovechar la confianza establecida en Oslo, la situación se ha deteriorado lamentablemente.

Nos decepciona enormemente comprobar que los acontecimientos han ido en la dirección equivocada. Recientemente se han producido detenciones, acusaciones, procesos penales y medidas administrativas contra sindicalistas. El diálogo social ya no tiene lugar, y la organización sindical UGTT y la patronal UTICA están excluidas del proceso de modificación de las leyes nacionales. Lamentablemente, el actual gobierno tunecino también ha decidido

imponer restricciones al libre funcionamiento de los sindicatos, incluido el derecho de reunión y de huelga.

El derecho a sindicarse, a negociar colectivamente y a llevar a cabo sus propias actividades sin injerencias gubernamentales son elementos clave del mandato de la OIT, esenciales para avanzar en la justicia social y la prosperidad compartidas. Además, un diálogo social que funcione correctamente beneficia a la economía y al país al implicar a los empleadores y los sindicatos en la reglamentación de las relaciones laborales, promoviendo la armonía industrial, la productividad y la estabilidad.

Instamos al Gobierno tunecino a que adopte las medidas necesarias para cumplir el Convenio, garantizando que las leyes y las prácticas se ajusten al mismo. Es imperativo que los sindicatos puedan ejercer plenamente su derecho a sindicarse, negociar colectivamente y operar libremente sin injerencias gubernamentales.

Por último, pedimos al Gobierno que revise el diálogo social en Túnez.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Libia** - Apoyamos las reformas emprendidas por Túnez en el cumplimiento de sus obligaciones contraídas en virtud de los Convenios de la OIT ratificados por Túnez, a saber, el Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 98. El Estado de Libia elogia las medidas adoptadas por el Gobierno tunecino para enmendar paulatinamente su legislación laboral con el fin de conceder a los trabajadores sus derechos fundamentales y proporcionar condiciones de trabajo decentes tanto en el sector privado como en el público, así como erradicar todas las formas de trabajo precario y crear un comité encargado de preparar un proyecto de ley para eliminar la subcontratación y adoptar mecanismos legales que erradiquen aún más todas las formas de trabajo precario. Todas estas enmiendas, todos estos cambios están en consonancia con más libertades y con los derechos y principios consagrados en la Constitución de Túnez y en las normas de la OIT.

También elogiamos a Túnez por hacer uso de las experiencias y estudios comparativos de los países vecinos. Saludamos las nuevas reformas de Túnez y su plena cooperación con los órganos de control de la OIT, proporcionando respuestas y aclaraciones y teniendo en cuenta las observaciones de la Comisión de Expertos. Solicitamos la retirada del caso de Túnez de la lista de casos individuales, teniendo en cuenta los progresos realizados por Túnez para garantizar las normas laborales.

Miembro gubernamental, Türkiye - Türkiye saluda la remodelación del concepto de servicios esenciales que figura en el Código del Trabajo tunecino logrado a través del diálogo social y el consenso. Es un avance importante que este enfoque, logrado por los interlocutores sociales, haya dado lugar a la firma de convenios entre empleadores y trabajadores sobre la prestación de servicios mínimos en los servicios esenciales.

Consideramos un paso importante la labor iniciada por el Ministerio de Asuntos Sociales de Túnez y la creación de dos comités para ejecutar esa tarea, con el fin de eliminar los empleos precarios para los trabajadores de los sectores público y privado dentro de un marco de condiciones de trabajo decentes. Türkiye elogia el esfuerzo del Gobierno para introducir poco a poco modificaciones en la legislación laboral con el fin de mejorar los derechos fundamentales de los trabajadores y proporcionar condiciones de trabajo decentes.

Apreciamos que el Gobierno trabaje con la OIT, en cooperación con los interlocutores sociales, para regular el pluralismo sindical definiendo criterios de representación sindical.

Al igual que Türkiye, estamos de acuerdo con la opinión de Túnez de que el derecho de huelga no está claramente incluido en el Convenio. Reconocemos la importancia de

salvaguardar el derecho de huelga como un elemento integral de los derechos y principios laborales en la Constitución y las leyes pertinentes.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Argelia** - Hemos escuchado atentamente la declaración del Gobierno tunecino sobre la aplicación del Convenio. El Gobierno ha dejado muy claro que está decidido a aplicar las disposiciones de este Convenio y a colaborar estrechamente con la OIT, en particular para definir los criterios de representatividad sindical, así como sus obligaciones. Nos congratulamos de esta cooperación con los órganos de control gracias a la información que se ha presentado, en particular atendiendo a las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Acogemos con satisfacción el empeño del Gobierno por cumplir las normas de la OIT para reforzar los derechos fundamentales en el trabajo y ofrecer condiciones laborales dignas en los sectores público y privado, así como todos los intentos de eliminar el trabajo precario como parte de una mayor justicia social.

Por otra parte, el Gobierno ha creado una comisión encargada de elaborar un proyecto de texto para revisar el Código del Trabajo y poner fin de forma efectiva a toda forma de externalización del trabajo. Saludamos esta cooperación con la OIT y el diálogo con los interlocutores sociales para saber cuáles serán los criterios del pluralismo sindical mediante la participación de varias asociaciones profesionales, en particular las más representativas, y creemos que este diálogo general que iniciará el Gobierno permitirá alcanzar el resultado deseado.

En lo que respecta al derecho de huelga, Túnez es pionero en este ámbito y ofrece un cierto número de garantías. Así lo establece la Constitución aprobada en 2022, que garantiza este derecho y su aplicación sin obstáculos. Para ello ha aprobado las leyes necesarias. Es preciso un mayor diálogo con el Gobierno para seguir reforzando los resultados obtenidos hasta ahora en materia de justicia social en Túnez.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Líbano** - El Líbano acoge con satisfacción la intervención del Estado hermano de Túnez y nos gustaría agradecer a Túnez la memoria que ha proporcionado en relación con la aplicación del Convenio. Quisiéramos elogiar los esfuerzos desplegados por Túnez y su compromiso con las normas de la OIT y la armonización de su legislación nacional con los convenios de la OIT y sus disposiciones, así como con las recomendaciones de diversas comisiones de la OIT, a saber, la presente Comisión y la Comisión de Expertos. También saludamos los esfuerzos que ha realizado para mejorar el entorno de trabajo y proporcionar justicia a todos los interlocutores sociales. Esto es parte integrante del diálogo constructivo y la cooperación de Túnez con la OIT en términos de determinar las medidas legales y administrativas necesarias para mejorar los derechos y principios fundamentales en el trabajo en el sector público y privado y garantizar el derecho a la huelga y la libertad sindical en un entorno de trabajo saludable de acuerdo con la Constitución de Túnez que fue adoptada en 2022. En conclusión, acogemos con satisfacción los progresos realizados hasta ahora por Túnez en el establecimiento de un entorno de trabajo digno y les deseamos mucho éxito en sus esfuerzos.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, República Árabe Siria** - La delegación de la República Árabe Siria acoge con satisfacción la información proporcionada por la delegación de Túnez. Elogiamos el cumplimiento por parte de Túnez de sus obligaciones en virtud de los convenios de la OIT y la plena aplicación de las disposiciones de estos convenios en la armonización de sus legislaciones nacionales con las normas de la OIT.

Saludamos asimismo la plena cooperación de Túnez con los órganos de control de esta casa, proporcionando respuestas y aclaraciones necesarias y teniendo en cuenta las observaciones de las comisiones, en particular de la Comisión de Expertos. Resulta encomiable la introducción paulatina de modificaciones en su legislación laboral con el fin de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, proporcionar entornos de trabajo decentes tanto en el sector público como en el privado y eliminar todas las formas de trabajo precario. Además, Túnez está desplegando esfuerzos considerables para lograr la justicia social, lo que se pone claramente de manifiesto por su temprana adhesión a la Coalición mundial para la Justicia Social lanzada por la OIT el pasado mes de junio. La delegación de la República Árabe Siria apoya la postura del Gobierno tunecino, que se basa en el espíritu de consenso, cooperación y diálogo para llegar a la conclusión deseada, algo que repercutirá favorablemente en todos los mandantes. Protegerá los intereses nacionales tunecinos en consonancia con su soberanía, legislaciones y leyes y garantizará la aplicación de los convenios de la OIT en consonancia con la legislación nacional tunecina y en cooperación con la OIT.

Miembro gubernamental, Filipinas - Hasta la fecha, Túnez se mantiene firme en su compromiso de cumplir sus obligaciones con la OIT. Tomamos nota de la diligente aplicación por parte de Túnez de los convenios internacionales del trabajo, la armonización de la legislación nacional con las normas internacionales del trabajo y la plena cooperación con los órganos de control de la OIT, evidenciada a través de un compromiso activo con la Comisión de Expertos.

Tomamos nota de los esfuerzos realizados por Túnez para modificar gradualmente su legislación laboral con el fin de reforzar los derechos fundamentales de los trabajadores, garantizar unas condiciones de trabajo dignas y eliminar el empleo precario. Cabe destacar que un comité especializado está revisando el Código Laboral para corregir el problema de la subcontratación y desarrollar marcos jurídicos que mejoren las condiciones de trabajo.

En respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos, Túnez colabora con la OIT y los interlocutores sociales para regular el pluralismo sindical. Tomamos nota de que Túnez consultó a las organizaciones profesionales sobre los criterios de representación sindical, invitando a las más representativas a una sesión de trabajo. Animamos al Gobierno a continuar el diálogo con todas las partes interesadas con el apoyo de la OIT.

También tomamos nota de los esfuerzos de Túnez por aprovechar las experiencias comparativas mediante el intercambio de estudios con los países vecinos en materia de legislación sobre representación sindical. Cabe destacar que, para que esta cuestión siga siendo una prioridad en la cooperación con la OIT, Túnez ha solicitado y se beneficiará de un apoyo técnico en este ámbito.

En cuanto al derecho de huelga, aunque el Convenio no lo contempla explícitamente y su interpretación está pendiente ante la Corte Internacional de Justicia, Túnez ha sido pionero en garantizar y organizar este derecho. La Constitución de 25 de julio de 2022 consagra la libertad sindical y el derecho de huelga. El Gobierno se abstiene de promulgar leyes generales restrictivas, lo que permite a las partes ejercer libremente el derecho de huelga.

Miembro gubernamental, Gabón - El Gabón agradece a Túnez la información que ha tenido la amabilidad de facilitar a la Comisión sobre la aplicación del Convenio.

El Gabón se congratula del compromiso del Gobierno tunecino de respetar sus obligaciones con la OIT, que se refleja, entre otras cosas, en su plena y total cooperación con sus órganos de control. En este sentido, apreciamos el trabajo realizado con la OIT, en consulta

con los interlocutores sociales, para dar seguimiento a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la cuestión de la representatividad sindical.

Animamos al Gobierno a relanzar el diálogo con los interlocutores sociales para resolver esta cuestión, empezando por establecer los criterios de representatividad. Mi país solicita a la Oficina que preste la asistencia técnica necesaria a tal efecto.

También nos complace observar que el derecho de huelga está consagrado en el artículo 41 de la Constitución tunecina de 25 de julio de 2022, lo que supone un gran avance y demuestra el compromiso de Túnez con la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Por último, mi delegación pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para lograr la justicia social, en concertación con los interlocutores sociales y por el bienestar de todos los tunecinos.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - La delegación de Egipto acoge con satisfacción la declaración del Gobierno de Túnez sobre la aplicación del Convenio. Elogiamos el renovado compromiso de Túnez con sus obligaciones internacionales y su empeño en la aplicación de los Convenios de la OIT, así como su estrecha cooperación con los órganos de control de la OIT.

Túnez ha recorrido un largo camino en cuanto a sus reformas, las reformas de sus legislaciones. Túnez trabaja en la modificación gradual y lenta de sus legislaciones laborales para reforzar los derechos fundamentales de los trabajadores, tanto en el sector privado como en el público, así como para eliminar el trabajo y el empleo precarios. En este sentido, Túnez ha creado un comité para revisar su Código Laboral y poner fin a la subcontratación. Elogiamos la cooperación de Túnez con la OIT en consulta con los interlocutores sociales en materia de refuerzo de la libertad sindical. Tomamos nota de que Túnez ha consultado a las asociaciones profesionales y ha convocado a las asociaciones más representativas para que participen en este diálogo que tendrá lugar próximamente en Túnez.

Túnez ha recurrido a estudios comparativos y a las experiencias de los países vecinos en materia de legislación sobre la representatividad sindical. Túnez se ha asegurado de que la representatividad sindical forme parte integrante de sus ámbitos de cooperación con la OIT y tenga prioridad. Túnez ha sido pionero en materia de garantía del derecho de huelga. Ha consagrado el derecho de huelga y la libertad sindical en su Constitución de 2022. El Gobierno se ha asegurado de no interferir en el derecho de huelga ni restringirlo. En conclusión, saludamos los esfuerzos realizados por el Estado de Túnez y valoramos sus intentos de cumplir con las normas del trabajo de la OIT y esperamos que la Comisión tenga en cuenta todos estos esfuerzos realizados en Túnez cuando llegue a sus conclusiones.

Miembro gubernamental, Nigeria - Nigeria desea expresar su firme apoyo a los esfuerzos que Túnez está realizando para la aplicación del Convenio y responder a las observaciones de la Comisión de Expertos. Se invita a la OIT a recordar que los Estados Miembros dan efecto a los convenios ratificados en función de las particularidades nacionales y de los planes de desarrollo, un objetivo en el que Túnez se compromete también. Por consiguiente, se pide a la OIT que reconozca los progresos realizados por Túnez y su compromiso de revisar sus leyes y legislaciones con vistas a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el trabajo decente para sus trabajadores, así como la defensa de los principios de justicia social.

A este respecto, Túnez podría solicitar la asistencia técnica de la Oficina, a fin de alcanzar sus aspiraciones de aplicación efectiva de este Convenio. Instamos a Túnez a que mantenga

su compromiso de defender las mejores prácticas en su sistema de administración del trabajo, asociándose para ello con sus interlocutores sociales.

Miembro gubernamental, Camerún - El Gobierno tunecino ha ratificado el Convenio núm. 87, así como los Convenios núms. 98 y 135. La ratificación de estos convenios fundamentales es, en general, un indicador del compromiso del Estado para garantizar el respeto del derecho humano fundamental básico de la libertad en el mundo del trabajo.

Dado que la libertad es un derecho humano inalienable, el Gobierno, a través del Tribunal de Apelación tunecino, decidió poner en libertad al Sr. Anis Kaabi, y el 5 de marzo de 2024 el Tribunal de Casación anuló la decisión del Tribunal de Instrucción de remitir el caso del Sr. Anis Kaabi, secretario general de la STA, al Tribunal Penal.

La revisión del Código del Trabajo es un proceso largo. Además de las consultas con todos los implicados en el mundo laboral, es importante tener en cuenta las influencias y la evolución del mundo moderno. Túnez ha iniciado el proceso con el objetivo de modificar gradualmente su legislación laboral, reforzar las condiciones de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores, y eliminar todas las formas de trabajo precario haciendo de todos estos derechos prioridades nacionales. Estos esfuerzos se reflejan en la creación de dos comisiones, a nivel de la Presidencia del Gobierno y del Ministerio de Asuntos Sociales, encargadas de preparar un proyecto de ley de modificación del Código Laboral para poner fin a todas las formas de trabajo precario.

El Convenio núm. 138 fija en 16 años la edad mínima de admisión al empleo, y el artículo 242 del Código del Trabajo tunecino establece que los menores con edades superiores a los 16 años pueden afiliarse a un sindicato, salvo oposición de su padre o tutor. Cabe señalar que la mayoría de edad legal se ha unificado en la legislación tunecina en los 18 años.

Es importante proseguir el diálogo social para garantizar el acceso de los extranjeros a los puestos de dirección sindical. Por lo tanto, instamos a la OIT a que siga prestando un estrecho apoyo e invitamos al Gobierno tunecino a que aumente el número de plataformas de diálogo social y las consultas pertinentes para tranquilizar a todas las partes interesadas del mundo laboral y garantizar que se preserve la justicia social.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Sudán** - El Gobierno del Sudán desea hacerse eco de la declaración realizada aquí por la representante gubernamental de Túnez al reafirmar que Túnez cumple efectivamente sus compromisos en virtud de los convenios ratificados, incluido el Convenio núm. 87. El Convenio regula la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y Túnez honra y respeta sus disposiciones. El Sudán elogia la cooperación de Túnez con los mecanismos de control. Túnez presenta memorias, presenta la información que se le solicita y también coopera con la Comisión de Expertos. Aplaudimos las medidas adoptadas por el Gobierno de Túnez para modificar el Código del Trabajo con el fin de mejorar los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizar su derecho a un trabajo decente. Todas estas medidas en su conjunto refuerzan las libertades y el respeto de la ley, y están plenamente en consonancia con las normas internacionales del trabajo; Túnez ha hecho más que eso, ha aprendido de la experiencia de otros países, ha puesto en común información y ha compartido experiencias con ellos. El derecho de huelga está siendo examinado actualmente por la Corte Internacional de Justicia. Por lo tanto, animamos e instamos a la OIT a que no intervenga en este asunto, sino que siga prestando asistencia técnica a Túnez para la tramitación de casos individuales.

Observador, IndustriALL Global Union (IndustriALL) - Hablo en nombre de IndustriALL, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera.

Seguimos de cerca los acontecimientos en Túnez y la lucha de la UGTT por un verdadero diálogo social y el respeto de la libertad sindical. El Gobierno de Túnez ha suspendido indirectamente el trabajo del Consejo Nacional de Diálogo Social desde 2021 al no nombrar a sus propios representantes en el Consejo.

El Gobierno emitió la Circular núm. 20 en 2021, que ha dado lugar a graves restricciones al ejercicio de la negociación colectiva en los sectores, así como a la no aplicación de los acuerdos entre los sindicatos sectoriales y los respectivos ministerios. Estas medidas restrictivas están afectando a unos 40 sindicatos sectoriales. El Gobierno no ha aplicado el contenido de los acuerdos de febrero de 2021 y septiembre de 2022. Además, el Gobierno empezó a modificar unilateralmente la legislación laboral y excluyó a la UGTT de los debates.

En cuanto a la libertad sindical y a la limitación de las actividades sindicales, el Gobierno ha anulado las concesiones, recogidas en los acuerdos y convenios nacionales e internacionales, que permiten a los trabajadores que ostentan algún cargo sindical trabajar a tiempo completo para la UGTT (sindicalistas a tiempo completo). Además, el Gobierno ha exigido a los sindicalistas el pago de enormes indemnizaciones económicas. Esto es evidente en el caso de los Sres. Tahar Berberi, Bassam Ben Treka y Mohamed Bedera. El Sr. Tahar Berberi, que fue vicepresidente de IndustriALL y actualmente es secretario general adjunto de la UGTT para el sector privado, se enfrenta a un juicio y también tiene prohibido viajar al extranjero para sus actividades sindicales.

En Túnez, los dirigentes sindicales se enfrentan a despidos y traslados de puestos de trabajo debido a su labor sindical. Son objeto de procesos judiciales fabricados a causa de sus actividades sindicales, y algunos de ellos han sido encarcelados. El caso del compañero Anis Kaabi, del sector del transporte, que pasó 14 meses en prisión, es un ejemplo flagrante de estas violaciones.

No olvidemos tampoco las restricciones y ataques a las acciones de solidaridad sindical. El año pasado, la compañera Esther Lynch, secretaria general de la CES, recibió la orden del Gobierno de abandonar el país tras participar en una protesta contra la represión de los sindicatos y los derechos de los trabajadores. La Sra. Esther Lynch había viajado a Túnez como parte de una delegación de dirigentes sindicales internacionales para mostrar su solidaridad con la UGTT, cuyos miembros están siendo objeto de una campaña de acoso por parte del Gobierno del país.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que aplique todos los acuerdos firmados entre el Gobierno y la UGTT y los interlocutores sociales, ponga fin a todas las formas de acoso a los líderes sindicales, respete los acuerdos nacionales e internacionales y las prácticas nacionales bien establecidas en materia de representación sindical.

Por lo tanto, sería imprescindible que la OIT adopte medidas urgentes de alto nivel en el país y se reúna con los interlocutores sociales para garantizar el respeto de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

Presidente - Tengo el honor de ceder la palabra a la representante gubernamental de Túnez, para que formule sus observaciones finales.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental** - Me gustaría dar las gracias a todos los oradores y observo con satisfacción que la mayoría de las contribuciones saluden los

esfuerzos realizados por Túnez para desarrollar la legislación en materia laboral, la libertad sindical y para consagrar estos principios en la legislación y en la práctica. Esto refleja el interés por seguir los progresos constantes de Túnez en la creación de un entorno sindical que favorezca el diálogo.

A este respecto, me gustaría aclarar la firme posición de Túnez de tratar a todas las personas en pie de igualdad, respetando el principio de independencia judicial. Todos estamos sometidos al control de la justicia, seamos sindicalistas o no. El hecho de ser sindicalista no exime a una persona del control judicial por la comisión de actos ajenos a sus actividades sindicales. Por lo tanto, estos casos se examinan en función del acto y no de la identidad de la persona. Estos procedimientos están abiertos en todos los ámbitos, incluso en el de las organizaciones sindicales. Un sindicalista puede ser procesado si ha infringido las normas de un sindicato. ¿Podemos interpretar este procedimiento como acoso y vigilancia de los sindicalistas? No, porque la organización sindical se rige por leyes y normas, y la organización tiene derecho a crear un mecanismo de defensa contra cualquiera que no respete las normas. Por eso el Estado tunecino garantiza el derecho de huelga y el derecho a trabajar en igualdad de condiciones. La persecución de quienes cometen abusos, es decir, la prohibición de la libertad del trabajo, no tiene nada que ver con la violación de los derechos sindicales, sino que forma parte de la libertad individual en el trabajo. Por ello, todas las intervenciones que se producen son para la persecución de actos prohibidos por el derecho penal. Es necesario aclarar la diferencia entre dos situaciones. Por un lado, el derecho de sindicación y el derecho de huelga, y por otro, el abuso de las normas y del orden público y el menoscabo de la libertad de trabajo. En cuanto al diálogo social, como es habitual, el Gobierno ha llevado a cabo negociaciones con la UGTT sobre los aumentos salariales para 2021, 2022, 2023 y 2024 para los trabajadores de los sectores público y privado. Esto es una prueba de la existencia del diálogo social. En el mismo contexto, hemos elaborado 42 medidas en el marco de un acuerdo marco entre el Gobierno y los sindicatos, y también hemos revisado otros convenios e iniciado negociaciones sobre los mismos, como los convenios del sector textil, y también de otros sectores. Como índice del diálogo social en Túnez, me gustaría presentarles algunas cifras que tienen relación y dan una idea de la existencia del diálogo social. En 2023, registramos 380 preavisos de huelga, 215 de cuyas convocatorias fueron levantados como resultado del diálogo entre los interlocutores sociales a través de la negociación. Esto demuestra que existe diálogo social en Túnez.

En cuanto a la aplicación del Decreto núm. 21, me gustaría informarle de que esta Ley se refiere únicamente a las instituciones públicas. Nunca ha socavado la negociación colectiva en las instituciones públicas ni ha impuesto restricciones a la labor sindical. En 2023 recibimos 152 preavisos de huelga de la UGTT en el sector público en aplicación del el citado Decreto núm. 21. Conseguimos levantar el 65 por ciento de los preavisos, lo que demuestra que este decreto no ha tenido ningún impacto en la negociación y el diálogo social. El objetivo de este decreto es más bien garantizar la aplicación de los convenios firmados entre la administración y los sindicatos.

Para concluir, cabe recordar que la mayoría de los ponentes de esta Conferencia y de todas las comisiones coincidieron en los cambios que está experimentando el mundo a distintos niveles, en particular en el mundo del trabajo con la aparición de nuevas formas de trabajo y el impacto que ello está teniendo en las relaciones laborales, sin olvidar el impacto del cambio demográfico, las migraciones y el cambio climático, que repercutirán en todas las sociedades, en todos los trabajadores y en todas las instituciones. Estos retos exigen que se respete la legislación laboral, que se consagren los elementos del trabajo decente y sostenible y los derechos y principios fundamentales en el trabajo, y que se haga frente al modelo de

trabajo precario y se ofrezca protección social a todos los trabajadores, de conformidad con las normas internacionales del trabajo. Esto confirma la urgente necesidad de formular un nuevo contrato social, especialmente a la luz de las grandes transformaciones que están experimentando muchos de nuestros países. Y Túnez, como otros países, se ve afectado por todas estas transformaciones. Por ejemplo, Túnez ha experimentado profundas transformaciones sociales y políticas que han desembocado en un periodo de construcción. Estamos desarrollando una visión que establece el concepto y el papel del Estado en la prosperidad social. Esta visión incluye esfuerzos para satisfacer las necesidades económicas, sociales, sanitarias y culturales de los individuos. Además, es importante mencionar la dificultad de la situación actual y la determinación del Gobierno de garantizar una protección social adecuada a los grupos vulnerables. Esto significa dar prioridad al aspecto social sobre otros aspectos. Esto incluye centrarse en los grupos más vulnerables, abordar el desempleo, mejorar las condiciones de vida y dar a las personas los recursos que necesitan para vivir con dignidad poniendo al ser humano en el centro de atención, y haciendo todo ello de forma sostenible. Somos conscientes de estos problemas. Por eso, a pesar de la difícil situación, fuimos de los primeros en unirnos a la Coalición Mundial por la Justicia Social. Ello demuestra nuestra determinación de avanzar en la búsqueda del difícil equilibrio entre los asuntos económicos y sociales de una manera que sirva a los fundamentos y principios de la justicia social y consagre los derechos humanos en todas sus dimensiones. Acogemos con satisfacción todas las intervenciones que se han hecho en esta sesión y las orientaciones que podemos tomar en consideración en nuestro camino hacia el establecimiento de la justicia social. Confiamos enormemente en el apoyo técnico de la OIT en este ámbito.

Miembros empleadores - Quisiéramos, una vez más, dar las gracias a la representante del Gobierno de Túnez por la información, tanto escrita como oral, pero también por el compromiso expresado hoy aquí de recurrir a la asistencia técnica de la OIT para avanzar en los retos de los que todos hemos estado hablando, lo cual es encomiable. En relación con las observaciones de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores quisiéramos recomendar al Gobierno lo siguiente: que el Gobierno revise el Código del Trabajo con vistas a armonizarlo con el Convenio: i) en lo que respecta a los derechos sindicales de los trabajadores menores de edad que hayan alcanzado la edad de admisión al empleo; ii) en lo que respecta a la capacidad de los trabajadores extranjeros para acceder a funciones de dirección en los sindicatos tras un periodo razonable de residencia en el país, y iii) para garantizar que las cuestiones relativas a la representatividad de las organizaciones de trabajadores se resuelvan mediante criterios objetivos claros y preestablecidos.

Miembros trabajadores - Agradecemos al Gobierno las explicaciones que ha dado a nuestra Comisión. Hemos tomado nota de las observaciones de los empleadores sobre el derecho de huelga. Nos limitaremos a señalar que no compartimos este análisis y a remitirnos a nuestras posiciones al respecto.

Pedimos al Gobierno que dé seguimiento a los diversos puntos planteados, tanto por la Comisión de Expertos como durante nuestro debate de hoy. Es esencial que el Gobierno garantice un clima libre de intimidaciones, condición *sine qua non* para lograr la libertad sindical. Para dar un nuevo impulso al diálogo social en el país, le invitamos a aceptar una misión de alto nivel.

Para facilitar la celebración y organización de esta misión, invitamos al Gobierno a que garantice la presencia *in situ* de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, la CSI y la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Así, estas organizaciones podrían así ayudar a sus afiliados en este marco.

Quisiera terminar recordando que el sindicalismo tunecino siempre ha participado en las grandes etapas de la historia del país. Ya fuese durante la lucha por la independencia o en otros momentos decisivos, siempre ha sido una fuerza constructiva. Invitamos al Gobierno a fundarse en ese impulso para construir la prosperidad del país.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información escrita y oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de los informes sobre las detenciones, acusaciones y enjuiciamientos realizados y las medidas administrativas adoptadas contra sindicalistas por llevar a cabo actividades protegidas en virtud del Convenio.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno de Túnez, en consulta con los interlocutores sociales a:

- **restablecer un entorno propicio para el disfrute de la libertad sindical sin intimidaciones, amenazas ni detenciones arbitrarias;**
- **garantizar que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción con plena libertad, de conformidad con el Convenio;**
- **velar por que se permita a los representantes de las organizaciones internacionales independientes de trabajadores y de empleadores apoyar a sus afiliados, de conformidad con los artículos 5 y 6 del Convenio;**
- **velar por que el Código del Trabajo se ajuste a lo dispuesto en el Convenio, y**
- **garantizar que la determinación de las organizaciones representativas a nivel sectorial y empresarial se base en criterios claros, preestablecidos y objetivos.**

La Comisión invitó al Gobierno a recabar la asistencia técnica de la OIT, en caso necesario, para la aplicación de las recomendaciones mencionadas.

La Comisión pidió al Gobierno que informase a la Comisión de Expertos sobre todas las medidas adoptadas y los progresos realizados para aplicar las recomendaciones de la Comisión y sobre toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2024.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental** - En primer lugar, quisiera dar las gracias a los miembros de la Comisión por su profesionalidad y neutralidad en el examen de los distintos casos presentados y sometidos durante esta sesión.

Saludamos las recomendaciones adoptadas sobre la aplicación de la libertad sindical y el derecho de sindicación. Haremos un seguimiento de las recomendaciones en colaboración con los interlocutores sociales. Aunque nuestras opiniones puedan diferir, todos compartimos el mismo sentimiento de pertenencia nacional, y queremos construir un puente consensuado mediante un diálogo consensuado que respete la diversidad de nuestros respectivos papeles.

En Túnez, todos creemos que el diálogo debe ser una opción. Debemos ejercer la posibilidad de esta opción, y elegirla con un compromiso renovado. No debe imponerse mediante la coacción. Estamos comprometidos con el diálogo, y consideramos a la OIT como nuestro socio histórico, un socio con el que hemos compartido muchas preocupaciones y muchos deseos, en particular el de construir un mundo del trabajo mejor y más próspero, en

el que se respeten los derechos humanos en sentido amplio sobre la base del concepto de un mundo del trabajo y de la responsabilidad compartida. Por ello, agradeceremos cualquier oferta de asistencia técnica de esta Organización, que siempre ha estado ahí cuando la hemos necesitado.

Türkiye (ratificación: 1952)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito a la representante gubernamental de Türkiye, Asesora del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a hacer uso de la palabra.

Representante gubernamental - Ante todo, quisiera felicitarles, a usted y a sus Vicepresidentes, por su elección a esta Comisión. Les deseo pleno éxito en sus esfuerzos para lograr que los trabajos de esta Comisión sean más fructíferos, objetivos y significativos, en un espíritu de diálogo constructivo.

En primer lugar, quisiera señalar a la atención de la Comisión que Türkiye es el segundo país en haber ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) después de Finlandia, entre los Estados Miembros que son partes en todos los convenios fundamentales de la OIT. Esto muestra su compromiso con las normas internacionales del trabajo, las cuales integra activamente en la legislación nacional por conducto del diálogo tripartito, lo que refleja su dedicación a la democracia, el Estado de derecho y las normas jurídicas universales. Como miembro fundador del Consejo de Europa, el Grupo de los Veinte (G20) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), y como la decimonovena economía del mundo, Türkiye también es un donante importante de fondos destinados a la asistencia oficial para el desarrollo.

Lamentamos su inscripción en la lista definitiva de casos individuales en lo que respecta al Convenio núm. 98 y con una doble nota a pie de página, y recordamos nuestra colaboración de larga data con la OIT. A pesar de las dificultades geopolíticas y de otros retos encarados, entre ellos un intento de golpe de Estado, terremotos y la pandemia de COVID-19, Türkiye insta enérgicamente a la Comisión a reconocer los progresos considerables que ha realizado, poniendo énfasis en la importancia de mantener la credibilidad del mecanismo de control.

Desde la última discusión, en 2013, se han realizado grandes progresos en la legislación laboral, en lo tocante a la esencia de los artículos revisados sobre la determinación de la rama de actividad; la protección de los delegados sindicales; el ámbito de aplicación y el nivel de los convenios colectivos, así como los beneficiarios de los convenios colectivos; la regulación de la cuestión de la competencia; la resolución de los conflictos laborales colectivos; la regulación de la prohibición y el aplazamiento de las huelgas y los cierres patronales; los servicios electrónicos de afiliación sindical en algunos países de todo el mundo, y la iniciación de procedimientos de mediación, que abarca las normas relativas a la rama de actividad y al alcance de los convenios colectivos. Al mismo tiempo, están cubiertas las prestaciones derivadas de estos acuerdos, las objeciones relativas a determinaciones de la competencia, la competencia propiamente dicha, y la prohibición de huelgas y cierres patronales.

Estas cuestiones tienen una importancia innegable en el ámbito del trabajo, a nivel tanto nacional como internacional, y son claramente favorables para los trabajadores. La legislación

laboral nacional considera prioritaria la protección de los trabajadores, reconociendo su posición como la parte más débil de la relación de trabajo.

Permítanme comenzar con las preocupaciones de la Comisión relativas al ámbito de aplicación personal del Convenio, especialmente en relación con el personal penitenciario. Los convenios colectivos prevén prestaciones para todos los funcionarios públicos, incluido el personal penitenciario, que no puede afiliarse a un sindicato en virtud del artículo 15, y los funcionarios públicos jubilados.

Una sentencia del Tribunal Constitucional de 2023 autoriza a los jefes de departamento, decanos de facultades, y directores de institutos y escuelas secundarias y sus adjuntos a constituir sindicatos y afiliarse a ellos, lo que significa que sus funciones en la administración pública no les impiden automáticamente afiliarse a un sindicato. La justificación de esta decisión puede servir como una jurisprudencia inspiradora ante la disminución del número de funcionarios que no pueden sindicarse.

En lo que respecta a los trabajadores interinos y a ciertos funcionarios públicos que trabajan sin un contrato escrito, como los docentes, el personal de enfermería y las parteras, su relación de trabajo se rige por leyes sobre la situación laboral, y no por contratos. Por consiguiente, su exclusión de los sindicatos está en conformidad con las disposiciones legales, tal como figuran en la Ley sobre los Funcionarios Públicos.

Así, el Consejo de Consulta Tripartita, presidido por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Sr. Vedat İşikhan, se reunió el 20 de octubre de 2023, con motivo del «Diálogo social en el siglo turco». La reunión congregó a representantes del Ministerio, instituciones afiliadas, trabajadores y confederaciones de empleadores, a fin de examinar los retos a los que se enfrenta el país en estos ámbitos. Ulteriormente, se decidió establecer subcomités de trabajo y comenzar a colaborar inmediatamente con las confederaciones, los sindicatos, los abogados, los conferenciantes y los funcionarios públicos competentes.

El subcomité de trabajo convocó su primera reunión el 23 de mayo de 2024, centrándose en los retos que plantea la Ley sobre los Sindicatos vigente, en particular en relación con la determinación de la autorización y la libertad sindical. Ha comenzado a examinar posibles enmiendas a la Ley sobre estas cuestiones. Se acordó celebrar una segunda reunión, el 26 de junio de 2024.

En lo referente a las alegaciones de despidos masivos en el sector público, tras el intento de golpe de Estado en 2016, los funcionarios públicos, incluidos algunos representantes sindicales, fueron relevados de sus funciones debido a su presunta vinculación con organizaciones terroristas. La Comisión de Investigación sobre las medidas adoptadas en el marco del estado de emergencia (en adelante, Comisión de Investigación), operativa de 2017 a 2023, tuvo por objeto evaluar y abordar dichos despidos.

En los cinco últimos años, se han realizado esfuerzos judiciales considerables para abordar las cuestiones indicadas por la Comisión.

Por consiguiente, es esencial señalar que, en mayo de 2019, el Presidente de la República presentó una estrategia de reforma del Poder Judicial, en cuyo marco, el octavo conjunto de medidas judiciales, publicado en marzo de 2024, amplió el mandato y la autoridad de la Comisión de Compensación en el ámbito de los derechos humanos (en adelante, Comisión de Compensación) establecida en 2013, a fin de acortar el proceso de litigación.

La Comisión de Compensación debe examinar en el plazo de un mes las solicitudes relacionadas con los procedimientos retrasados a partir de la fecha de la investigación, el juicio

o la decisión final. También analiza las solicitudes individuales presentadas ante el Tribunal Constitucional en el plazo de tres meses, así como las solicitudes presentadas ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) en el plazo de tres meses a partir de la decisión desestimatoria del Tribunal Constitucional o, desde el 10 de octubre de 2023, tras la notificación de la decisión de inadmisibilidad.

En lo referente a las alegaciones de protección insuficiente contra la discriminación y los despidos antisindicales en el sector tanto público como privado, de casi un millón y medio de decisiones de la Oficina del Fiscal General, solo 791 estaban relacionadas con la obstaculización de los derechos sindicales, y se decidió no emprender acciones judiciales en 357 casos. Esto apunta a un proceso judicial justo y equitativo.

Las leyes especiales que determinan las decisiones de la Oficina del Fiscal General muestran que solo 1 465 de más de 433 000 casos están contemplados en la Ley sobre Reuniones y Manifestaciones, y que se decidió no emprender acciones judiciales en 877 casos.

Los últimos talleres sobre la Estrategia nacional de empleo, dirigidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en 2024, tienen por objeto impedir la discriminación en el lugar de trabajo y promover las libertades civiles a través de la colaboración con los interlocutores sociales. En los próximos años, la Institución de Derechos Humanos e Igualdad () organizará reuniones, realizará estudios, y llevará a cabo talleres y programas de formación a fin de lograr estos objetivos.

Las bonificaciones derivadas de la negociación colectiva se pagan directamente a los sindicalistas con miras a garantizar la unidad, la simplicidad y la viabilidad. Las cotizaciones sindicales se deducen del salario de los trabajadores y se depositan en la cuenta del sindicato.

En lo que respecta a las alegaciones del Sindicato de Servicios de Salud () sobre las bonificaciones derivadas de la negociación colectiva, la sentencia del Tribunal Constitucional de 2024 anuló el umbral del 2 por ciento. Desde entonces, todos los funcionarios públicos sindicados han comenzado a recibir apoyo con miras a la negociación colectiva. Estoy convencida de que estas realidades estadísticas y estos avances legales reflejan una tendencia positiva hacia la mejora y el desarrollo de los derechos sindicales en Türkiye.

Los convenios colectivos pueden establecerse a diferentes niveles, incluido el lugar de trabajo, la empresa o un grupo de empleadores, y a través de acuerdos marco. Este sistema ha evolucionado con el tiempo en el contexto de las sólidas relaciones laborales de Türkiye.

A fin de promover el derecho de negociación colectiva y los derechos sindicales en nuestro país, el Consejo de Consulta Tripartita se centra en las estrategias encaminadas a mejorar la organización sindical en Türkiye. Ha anticipado la modificación de los umbrales de representatividad de los sindicatos, y los retos encarados al determinar los procesos de autorización de la negociación colectiva. Al final de la reunión, se establecieron dos subcomités de trabajo, que incluían a los interlocutores sociales, para que revisaran la Ley del Trabajo y la Ley sobre los Sindicatos de Funcionarios Públicos vigente. El subcomité encargado de la Ley del Trabajo celebró sus primeras reuniones en enero de 2024 y posteriormente celebró otras tres. En mayo de 2024, el subcomité encargado de la Ley sobre los Sindicatos vigente celebró su primera reunión, en la que participaron los interlocutores sociales.

Por otra parte, en lo que respecta al alcance de los derechos de negociación colectiva establecidos por la Ley sobre los Sindicatos de Funcionarios Públicos, la Junta Consultiva de Personal Público se reunió en noviembre de 2023, bajo la presidencia del Ministro, con objeto de fortalecer el diálogo social en el sector público y de encarar los retos a los que se enfrentan los funcionarios públicos, y de examinar asimismo la cuestión de la ampliación del alcance del

diálogo y del mecanismo de elección del presidente y de los miembros de la Junta de Arbitraje para los Funcionarios Públicos.

Al final de la reunión, se decidió crear subcomités encargados de examinar estas cuestiones, y en particular encargados del examen y la revisión de la legislación. No solo debían examinar la Ley sobre los Sindicatos de Funcionarios Públicos, sino también las cuestiones relativas a la elaboración del marco de derechos financieros y humanos, tales como el reembolso y el subsidio para las comidas de los funcionarios públicos en cuestión.

Por último, pero igualmente importante, la 13.^a Asamblea del Trabajo, que no pudo convocarse después de su última reunión en 2019 debido a la pandemia y a los devastadores terremotos, se reunió en Ankara en abril de 2024, en presencia del Ministro, Sr. Vedat İşikhan, de la Directora General Adjunta y Directora Regional de la Oficina Regional de la OIT para Europa y Asia Central, Sra. Beate Andrees, del Jefe de la Unidad de Diálogo Social de la OIT, y del equipo de la Oficina de País de la OIT para Türkiye, Sr. Youcef Ghellaby. El Director General de la OIT, Sr. Gilbert F. Houngbo, se dirigió a la Asamblea mediante un mensaje de vídeo, en el que felicitó a todas las partes de Türkiye por su compromiso con el diálogo social y su contribución al trabajo decente y la justicia social.

La Asamblea, reunida en torno al tema «La vida de los trabajadores en el siglo turco: el futuro de los trabajadores, la sindicación y el empleo», contó con la participación activa de expertos, académicos, representantes de las autoridades, organizaciones de trabajadores y de empleadores, sindicatos de funcionarios y asociaciones. Las discusiones, en las que tomaron parte más de 1 000 participantes, se centraron en promover la sindicación, los procedimientos de negociación colectiva, la aceleración de los procesos judiciales relacionados con los derechos laborales, y la garantía de la continuación efectiva del diálogo social.

Durante la Asamblea, en lo que respecta a la Ley sobre los Sindicatos, los representantes de los interlocutores sociales abordaron en particular las cuestiones siguientes: los umbrales de representatividad de los sindicatos, los procesos de determinación de la autoridad de negociación colectiva, la reintegración y los procesos judiciales en caso de objeción del empleador, y las decisiones sobre el aplazamiento de las huelgas. En lo referente a la Ley sobre los Funcionarios Públicos, abordaron la cobertura del artículo 15, que prevé que los funcionarios públicos no pueden afiliarse a sindicatos, el alcance de los convenios colectivos en el sector público, los trabajadores interinos y la estructura de la Junta de Arbitraje para los Funcionarios Públicos.

Después de esta reunión, se publicará una declaración una vez sea finalizada por el consejo científico; este dirige trabajos universitarios en los ámbitos de la legislación laboral y de las relaciones laborales. Esta declaración acelerará la labor de los dos subcomités gracias a la participación de los interlocutores sociales de que se trate en la revisión y la reestructuración de la legislación sobre las cuestiones discutidas en la Asamblea del Trabajo, teniendo en cuenta las opiniones y evaluaciones de la Comisión de Expertos.

Estamos comprometidos a proporcionar a la Comisión información periódica actualizada sobre los avances realizados a este respecto. Esto garantizará la transparencia la justificación de los progresos realizados para hacer realidad los derechos laborales y el diálogo social.

El impulso proporcionado por tres reuniones plenarias y siete reuniones de los subcomités de trabajo celebradas en los siete últimos meses permitirá realizar progresos considerables, especialmente cambios legislativos sobre las cuestiones planteadas por los interlocutores sociales relativas a la Ley del Trabajo, el artículo 15 de la Ley sobre los Funcionarios Públicos, y los artículos 25, 34 y 41 de la Ley sobre los Sindicatos vigente.

Hemos empezado a examinar y revisar las cuestiones arriba mencionadas según el programa de trabajo de los subcomités, en concertación con nuestros interlocutores sociales. Estamos convencidos de que lograremos nuestro objetivo juntos, el Gobierno y los interlocutores sociales.

Miembros trabajadores - Nuestra Comisión examina la aplicación del Convenio núm. 98 por el Gobierno de Türkiye. Este caso ya ha sido examinado 11 veces por nuestra Comisión, y la Comisión de Expertos lo ha clasificado en la categoría de «casos con doble nota a pie de página», señalando la gravedad de la violación de los derechos sindicales en el país.

Desde 2016, el Gobierno de Türkiye no ha cejado en su empeño de promover un programa antisindical, utilizando leyes sobre el estado de emergencia para justificar el despido masivo y la degradación de miles de funcionarios públicos. Desde entonces, muchos sindicalistas han tratado de obtener reparación oficial a través de la Comisión de Investigación, encargada de examinar los recursos interpuestos.

La Comisión de Expertos señaló que esta Comisión de Investigación solo examinaba si podía establecerse un vínculo, incluso indirecto, entre los funcionarios públicos despedidos y los grupos designados como terroristas por el Consejo de Seguridad Nacional. Los demandantes no podían conocer la información que les incumbía, y mucho menos cuestionarla. Como indicó el Gobierno, el objetivo de los despidos era «acabar con la existencia de organizaciones terroristas y otras estructuras que participan en actividades que atentan contra la seguridad nacional en las instituciones públicas», y la Comisión de Investigación solo se centró en determinar si los despidos estaban justificados en relación con esto. Esta Comisión de Investigación pronunció más de 127 000 decisiones, de las cuales solo el 14 por ciento fueron decisiones de aceptación.

El Gobierno no ha proporcionado información concreta sobre los recursos presentados por los sindicalistas y los dirigentes sindicales. Tomamos nota con profunda preocupación de que 4 confederaciones, 19 federaciones y 19 sindicatos se disolvieron después de que los tribunales concluyeran que estaban afiliados a una organización terrorista. También tomamos nota con preocupación de que, según la Confederación de Sindicatos de Funcionarios Públicos (KESK), se despidió arbitrariamente a 4 267 de sus afiliados de todos los sectores públicos, en virtud de leyes sobre el estado de emergencia.

Deploramos que el Gobierno no haya establecido un proceso independiente, efectivo y justo para examinar los recursos interpuestos por los funcionarios públicos contra su despido antisindical. Tomamos nota de que la Comisión de Investigación ha concluido su mandato de cinco años. En la actualidad, los trabajadores deben pasar por largos procedimientos ante los tribunales para que su caso sea examinado. Instamos al Gobierno a establecer investigaciones y vías de recurso independientes, rápidas y exhaustivas para los casos de libertad antisindical en el marco de las leyes sobre el estado de emergencia.

Además, tomamos nota con preocupación de que, a pesar de la finalización del estado de emergencia, los gobernadores y los ministerios siguen utilizando disposiciones legales excepcionales para despedir a los funcionarios públicos.

Una segunda cuestión que se plantea desde hace mucho tiempo es la falta absoluta de protección frente a la discriminación antisindical en los sectores público y privado. Tal como señaló la Comisión de Expertos, la Ley núm. 6356 (Ley sobre los Sindicatos y los Convenios Colectivos), que regula específicamente los despidos antisindicales en el sector privado, prevé simplemente que, en caso de «terminación del contrato de trabajo por motivo de actividades sindicales», deberá ordenarse la «indemnización sindical», pero el empleador podrá negarse

legalmente a reintegrar a los trabajadores. No existe ninguna sanción administrativa o penal aplicable en caso de despido antisindical. De manera análoga, en el sector público, no existe ninguna disposición legal que prevea la imposición de una sanción a las personas responsables de discriminación antisindical o el pago de una indemnización a las víctimas.

Esta falta de protección efectiva y la existencia de sanciones disuasorias en la legislación han creado un entorno que permite que los empleadores opten por prácticas antisindicales. A lo largo de los años, los sindicatos del país han denunciado innumerables ejemplos de despido específicos de los sindicalistas y los trabajadores que trataban de constituir un sindicato o de afiliarse al mismo.

Estas son cuestiones que los órganos de control de la OIT han venido planteando durante años. Sin embargo, hasta la fecha, no se ha hecho eco de sus recomendaciones. En 2013, nuestra Comisión pidió al Gobierno que estableciera un sistema de recopilación de datos sobre la discriminación antisindical en los sectores público y privado. Once años más tarde, el Gobierno no ha realizado progresos en relación con esto.

Este clima antisindical general asociado a un marco jurídico restrictivo tiene consecuencias nefastas en la capacidad de los trabajadores para negociar colectivamente. La Comisión de Expertos ha formulado numerosos comentarios sobre la necesidad de revisar la Ley núm. 6356, que impone condiciones muy estrictas para la negociación colectiva en el sector privado.

En primer lugar, el umbral para poder ser agente de negociación colectiva a nivel de empresa es excepcionalmente alto: para poder participar en la negociación colectiva, el sindicato debe representar al menos al 1 por ciento de los trabajadores ocupados en la rama de actividad de que se trate, y a más del 50 por ciento de los trabajadores empleados en el lugar de trabajo y al 40 por ciento de los trabajadores de la empresa.

Estos requisitos tienen un impacto directo en la capacidad de los sindicatos para representar y defender a sus miembros en el marco de la negociación colectiva. Según los datos de 2023 proporcionados por el Gobierno, casi tres cuartas partes de los sindicatos del país no cumplían los requisitos para ser agente de negociación debido a la aplicación del umbral sectorial del 1 por ciento. Estas normas representan obstáculos considerables para la negociación colectiva en el país, en particular para los sindicatos minoritarios, ya que no existen disposiciones legales relativas a su derecho de negociación colectiva. Como consecuencia, según los datos obtenidos de ILOSTAT, en 2019 solo el 7,4 por ciento de los trabajadores en Türkiye estaban cubiertos por un convenio colectivo.

Además, los sindicatos turcos que tratan de impugnar el reconocimiento de un sindicato como agente de negociación exclusivo se ven implicados en un largo proceso judicial prolongado que puede llevar entre seis y siete años, durante los cuales el proceso de negociación colectiva sigue pendiente, y se priva a los trabajadores de la cobertura de los convenios colectivos.

En segundo lugar, la Ley núm. 6356 no permite la negociación sectorial regional y nacional, lo que limita indebidamente la autonomía de los interlocutores sociales para decidir sobre los niveles de negociación colectiva.

En el sector público, el alcance de la negociación colectiva se limita a los «derechos sociales y financieros», excluyendo cualquier otro aspecto de la vida profesional de los trabajadores públicos. Además, la representación sindical en los procesos de negociación colectiva del sector público se limita a una función de observación. Los sindicatos mayoritarios, si bien pueden participar en la delegación de sindicatos de trabajadores de los servicios

públicos, no pueden formular propuestas para los convenios colectivos, en particular cuando sus reivindicaciones se califican como generales o aplicables a más de una rama de servicio.

El Gobierno también ha ignorado sistemáticamente el llamamiento de la Comisión de Expertos para que se revise la composición de la Junta de Arbitraje de Funcionarios Públicos. En la actualidad, 7 de 11 de sus miembros de esta Junta son designados por el Presidente de la República, lo que suscita dudas en cuanto a su independencia e imparcialidad.

Por último, tomamos nota con preocupación de la persistente inacción del Gobierno en lo que respecta a prohibir que el personal penitenciario y los trabajadores interinos, así como los funcionarios públicos que no tienen un contrato escrito, ejerzan su derecho de sindicación y de negociación colectiva.

En vista de este clima antisindical persistente y de las fuertes restricciones legales que se aplican al derecho de sindicación y de negociación colectiva, los trabajadores y los sindicatos de Türkiye no pueden realmente defender sus derechos e intereses. Instamos al Gobierno a adoptar medidas urgentes, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de poner fin a los obstáculos jurídicos para el pleno goce de los derechos garantizados por el Convenio, y a adoptar medidas significativas y efectivas para combatir la discriminación antisindical en el sector tanto público como privado.

Miembros empleadores - El Convenio núm. 98 es uno de los diez convenios fundamentales de la OIT. Türkiye se adhirió a la OIT en 1932 y ha ratificado un total de 59 convenios, entre los cuales se encuentran los diez convenios fundamentales. En 1952 ratificó el Convenio núm. 98. Esta es la duodécima vez que la Comisión examina la aplicación de este Convenio en la legislación y en la práctica por parte de Türkiye. Más concretamente, desde 1989 la Comisión de Expertos ha formulado una treintena de observaciones sobre la protección frente a los actos de discriminación antisindical y sobre la libertad de negociación colectiva.

Tras el intento de golpe de Estado el 15 de julio de 2016, el estado de emergencia hizo necesario adoptar determinadas medidas excepcionales para garantizar la seguridad nacional. Dicho estado de emergencia tocó a su fin el 18 de julio de 2018. Muy recientemente, con el apoyo de la OIT, se ha reforzado el diálogo social tripartito en el marco de la Asamblea del Trabajo, que se reunió en abril de 2024. Una alta funcionaria de la OIT participó en dicha reunión. Además, se ha puesto en marcha un importante proyecto de la OIT, financiado por la Unión Europea, con la participación de interlocutores sociales turcos, que aborda la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva como pilares de la defensa de los derechos fundamentales.

En sus últimas observaciones, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias, sobre la base de los artículos 1, 2, 3, 4 y 6 del Convenio, para que se prohíban y sancionen de manera eficaz los actos de discriminación antisindical, que se siga un procedimiento eficiente e imparcial cuando ocurran dichos actos y, por último, que las autoridades fomenten en mayor medida la negociación colectiva.

En su respuesta a nuestras intervenciones del año pasado, el Gobierno ha expuesto, en particular, los siguientes elementos:

- las personas que trabajan en organizaciones de importancia estratégica, como el personal penitenciario, y aquellas que ocupan puestos de poder en la policía y en los servicios de inteligencia del Estado no pueden afiliarse a un sindicato ni constituir uno. Estas limitaciones se deben principalmente a la importancia de garantizar de manera imparcial la prestación de servicios públicos esenciales por parte de estos funcionarios. No obstante, estos

trabajadores están cubiertos por los convenios colectivos concluidos para el sector público. El Gobierno confirma asimismo que algunos trabajadores interinos no están autorizados por la ley a afiliarse a un sindicato ni a constituir uno, y que tampoco están cubiertos por los convenios colectivos;

- el Gobierno recuerda que, entre el 22 de diciembre de 2017 y el 22 de enero de 2023, el conjunto de las denuncias de despidos masivos en el sector público por motivos supuestamente antisindicales fueron objeto de un procedimiento imparcial ante la Comisión de Investigación. Esta emitió un total de 127 292 decisiones (de las cuales 17 960 fueron decisiones de aceptación). Posteriormente, los interesados han tenido la posibilidad de interponer un recurso judicial;
- el Gobierno señala que la legislación nacional está en conformidad con el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), ratificado por Türkiye en 1994. Según la legislación turca, un trabajador al que se ha despedido por motivos sindicales tiene derecho a emprender acciones judiciales para su reintegración y, si el Tribunal decide que el despido se debe a motivos sindicales, o antisindicales, este fijará además la cuantía de la indemnización que deberá pagarse si no se reintegra al trabajador. Por otra parte, impedir el ejercicio de los derechos sindicales constituye un delito y conlleva sanciones penales. En cualquier caso, es muy complicado establecer un método de recopilación de datos sobre los despidos antisindicales. A pesar de que en 2018 se elaboró un informe en colaboración con la OIT y se organizó un taller tripartito, no se llegó a una solución;
- según el Gobierno, el concepto jurídico de «convenio colectivo de grupo» permite ya a los interlocutores sociales del sector privado celebrar convenios colectivos a nivel de rama de actividad. Sin embargo, el Gobierno no aporta ninguna aclaración que permita celebrar convenios colectivos intersectoriales;
- el doble umbral para ser reconocido como sindicato representativo en el sector privado ha sido validado por el Tribunal Constitucional. Además, la tasa de sindicalización en el sector privado era del 10,6 por ciento en las primeras estadísticas de enero de 2015, publicadas tras la reducción del umbral al 1 por ciento. La tasa de sindicalización no ha dejado de aumentar desde entonces: alcanza el 74,5 por ciento en el sector público y el 14,8 por ciento en el privado. Estas cifras indican una evolución positiva en el terreno, y
- en lo que respecta a la Junta de Arbitraje para los Funcionarios Públicos, el Gobierno aclara que los magistrados que la componen no están subordinados al Poder Ejecutivo y la independencia del Poder Judicial está garantizada.

Los miembros empleadores reafirman la importancia capital de que todos los Estados Miembros de la OIT respeten el Convenio, dado que se trata de un convenio fundamental. El derecho de sindicación y de negociación colectiva, tanto para los empleadores como para los trabajadores, es una condición esencial para garantizar la aplicación de todas las normas de la OIT. Insistimos en que la legislación y la práctica nacionales hagan efectivo este derecho fundamental. Los actos antisindicales deben sancionarse de manera justa y eficaz. Los Gobiernos deben promover de forma activa la libertad de negociación colectiva de los interlocutores sociales.

A este respecto, los miembros empleadores desean formular los siguientes comentarios: consideramos que la legislación actual, que prevé un umbral de representatividad del 1 por ciento de los trabajadores del sector para que los sindicatos puedan negociar colectivamente, es compatible con el artículo 4. La cuestión es determinar la mejor manera de alcanzar el objetivo de promover la negociación colectiva. El artículo 4 deja un margen de apreciación a

los Gobiernos para resolver esta cuestión. Con la Ley núm. 6356, la reducción del umbral legal del 3 al 1 por ciento de los trabajadores de la rama de actividad ha tenido un impacto positivo en el mecanismo de negociación colectiva. Los interlocutores sociales habían llegado a un consenso previo para reducir este umbral, ya que se temían que su supresión total podía dar lugar a prácticas perjudiciales y a una organización caótica de las relaciones laborales. Dado que existen 228 sindicatos en Türkiye, los miembros empleadores consideran legítimo fijar unos umbrales objetivos por encima de los cuales pueda autorizarse a un sindicato a celebrar convenios colectivos. Actualmente, 60 de los 228 sindicatos cumplen estos criterios. Los miembros empleadores especifican que, si una organización de empleadores o un sindicato constituido libremente se niega a respetar las condiciones de representatividad o no respeta las normas del diálogo social, entonces debería considerársele sencillamente como un grupo de presión. La calificación de interlocutores sociales implica un rigor vinculado a la representatividad de los miembros, un funcionamiento democrático y una toma de responsabilidades para negociar acuerdos sociales equilibrados, a diferencia de la calificación de organización no gubernamental. Solo los interlocutores sociales pueden solicitar la intervención de la OIT cuando sus derechos se vean amenazados o infringidos.

Los miembros empleadores subrayan la importancia de los debates tripartitos nacionales celebrados el pasado mes de abril en la Asamblea del Trabajo. Esta reunión dará lugar a una declaración común que contendrá los compromisos de todas las partes con vistas a reforzar la democracia social. De conformidad con las decisiones de esta Asamblea del Trabajo, se han creado subcomités para examinar la legislación sobre los sindicatos y la Ley sobre la Negociación Colectiva en la Administración Pública. Estos subcomités ya han iniciado sus trabajos.

Para concluir mi intervención, quiero resaltar dos aspectos. Por una parte, es importante que la legislación sobre la negociación colectiva en el sector público sea aplicable a todos los trabajadores de los servicios públicos, de conformidad con el Convenio, aunque esté justificado que en el sector público haya algunas excepciones. Por otra parte, el nivel de negociación colectiva en el sector privado deberían elegirlo y fijarlo libremente los propios interlocutores sociales, y no la legislación. Esperamos que los interlocutores sociales celebren un debate, en particular acerca del nivel intersectorial, como seguimiento de la reunión de la Asamblea del Trabajo que tuvo lugar en abril.

Miembro trabajador - Llevamos años debatiendo en esta Comisión el caso de Türkiye relativo al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio núm. 98. Nos complace observar que se han realizado progresos, como la introducción del sistema del portal electrónico estatal que sustituye el antiguo sistema de registro de sindicatos y de supresión.

A pesar de estos esfuerzos, persisten los problemas en relación con la legislación y su aplicación. Los despidos antisindicales siguen siendo un problema importante. El marco jurídico que regula la protección del empleo no es adecuado. La reintegración de los trabajadores en caso de injusticia y de despido antisindical es muy limitada en la práctica. Cuando una sentencia judicial ordena la reintegración, los empleadores normalmente prefieren pagar la indemnización y el periodo de preaviso que reintegrar al trabajador. En caso de rescisión unilateral del contrato de trabajo, el empleador notifica a las autoridades que no se pague indemnización. Si un trabajador alega que esta práctica constituye un despido improcedente, debe acudir a los tribunales, lo que supone un proceso largo y costoso para el demandante. Además, aunque parezca que la mitad de los trabajadores que dimiten en Türkiye lo hacen por voluntad propia, en realidad se les obliga a firmar el documento de dimisión de antemano. Se trata de una estrategia utilizada por los empleadores para tener

argumentos legales para no pagar la indemnización. Es más, los trabajadores no pueden reclamar prestaciones de desempleo, porque dimitieron supuestamente de forma voluntaria.

Los prolongados procesos judiciales en relación con la determinación de la competencia para celebrar convenios colectivos constituyen otro problema importante, y es una de las principales causas de la disminución de la tasa de sindicación. Otro aspecto de esta cuestión son las objeciones a la competencia, que allanan el camino para un proceso judicial poco claro, provocando también bajas en los sindicatos. A nivel sectorial, el umbral de representatividad llegó a ascender al 10 por ciento en el pasado. En 2015 se redujo al 1 por ciento, gracias al consenso alcanzado por los interlocutores sociales. Además, una misión técnica de la OIT visitó Türkiye y participó en el diálogo.

En virtud del artículo 41, 1) de la Ley núm. 6356, el umbral sectorial tiene una función reguladora que permite la participación de los sindicatos más fuertes y representativos.

Es necesario señalar claramente que una organización sindical a nivel del lugar de trabajo en la que los empleadores y los partidos políticos pueden intervenir, no es un sistema que redunde en el interés colectivo de los trabajadores en Türkiye. La ausencia de un umbral sectorial puede provocar la proliferación de sindicatos dispersos. Además de este riesgo, las organizaciones a nivel microeconómico pueden ser influenciadas por los empleadores, al tratar de debilitar el movimiento sindical organizado. Es más, según la legislación vigente, solo puede haber un sindicato autorizado en un mismo lugar de trabajo para concluir el convenio colectivo. Estos acuerdos se alcanzaron en el marco de un diálogo con los interlocutores sociales, teniendo en cuenta experiencias pasadas. De manera general, el derecho de sindicación debería ser interpretado de forma más amplia por el Poder Legislativo, a fin de garantizar que todas las personas presentes en el mercado de trabajo puedan gozar del derecho de sindicación. No quiero restarle tiempo de palabra a mi colega, que hablará sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los funcionarios, al que se refiere ampliamente la Comisión de Expertos en su Informe.

Otro miembro trabajador, Türkiye - En nombre de la Confederación Turca de Asociaciones de Empleados Públicos (KAMU-SEN), una de las confederaciones representativas de los empleados públicos en Türkiye, me gustaría añadir alguna información relacionada con los problemas de los empleados públicos.

Según el Informe de la Comisión de Expertos, el artículo 15 de la Ley sobre los Sindicatos de Empleados Públicos (PWTU) (núm. 4688) no solo prohíbe al afiliarse a un sindicato al personal penitenciario, a los trabajadores interinos y a los funcionarios que trabajan sin un contrato escrito, sino que establece una prohibición general que abarca aproximadamente al 20 por ciento de los empleados públicos. Muchos de estos trabajadores, salvo los miembros de las fuerzas armadas y de la policía y los funcionarios adscritos a la administración del Estado, se ven privados de sus derechos de sindicación y de negociación colectiva debido a la prohibición actual prevista en este artículo de la Ley.

El Informe de la Comisión de Expertos menciona asimismo la cuestión de los funcionarios despedidos en el contexto del estado de emergencia, establecido debido a circunstancias excepcionales vinculadas con un intento de golpe de Estado militar en 2016, que fue apoyado por la Organización Terrorista Fetullahist (FETÖ) en 2016. Todas las fuerzas judiciales, las organizaciones no gubernamentales y casi toda nuestra población se posicionaron contra la FETÖ cerrando carreteras y zonas públicas, y manifestándose. Conseguimos deshacernos de ellos en seis horas. Como resultado de este intento de golpe de Estado, 252 personas perdieron la vida y nuestra economía quedó destruida a raíz de la pérdida de miles de millones de dólares. Tras sofocar el intento de golpe de Estado, se declaró inmediatamente el estado

de emergencia y las instituciones y organizaciones estatales iniciaron una amplia investigación para detectar todas las actividades de la FETÖ y otras organizaciones terroristas, así como sus conexiones con empleados públicos. Como resultado de las investigaciones, los empleados públicos respecto de los cuales se determinó que tenían vínculos con la FETÖ y otros grupos terroristas, a efectos judiciales, fueron relegados de sus funciones y se les brindó la debida protección durante las investigaciones judiciales, conformemente a lo dispuesto en la Ley sobre los Funcionarios Públicos y en las disposiciones del Código Penal turco. Sin embargo, dadas algunas decisiones judiciales internas y externas y las decisiones de la Comisión de Investigación mencionadas en el informe, resultó evidente que algunos despidos se realizaron pasando por alto los procedimientos administrativos, judiciales y de investigación ordinarios. Al final de este proceso, las autoridades turcas declararon que se habían tenido en cuenta los reembolsos y las indemnizaciones por pérdidas económicas y morales. Sin embargo, los procedimientos siguen en curso y el problema persiste. Es importante que el Gobierno establezca cuanto antes una nueva normativa que aclare el proceso a seguir para los funcionarios que se encuentran en esta situación. La discriminación antisindical en el sector público se viene produciendo desde hace muchos años, como ha señalado debidamente la Comisión de Expertos. A pesar de los cientos de denuncias presentadas contra ellos, ninguno de los administradores públicos implicados en la discriminación antisindical de los empleados públicos ha sido sancionado.

Por otra parte, la cuestión del umbral de representatividad del 2 por ciento mencionado en el Informe de la Comisión de Expertos e introducido en beneficio del sindicalismo de los empleados públicos, tiene por objeto allanar el camino hacia el sindicalismo constructivo. Los umbrales de este tipo se establecen generalmente en el sindicalismo, con el fin de favorecer sindicatos representativos más poderosos, en el marco de un sindicalismo constructivo. El umbral aplicado en nuestro país permite tener sindicatos representativos fuertes debido al número de afiliados, en lugar de repartir el poder entre muchos sindicatos pequeños y marginales que no tienen peso. Así pues, apoyamos la aplicación de este umbral para crear sindicatos autorizados más poderosos.

Habida cuenta del proceso de negociación colectiva, su duración, su alcance, la autorización concedida a los representantes, la competencia en materia de firma, y el desajuste entre la normativa que regula los sistemas de negociación colectiva de rama de actividad y generales, el derecho de sindicación de los trabajadores públicos se enfrenta a muchos problemas.

Por lo tanto, quisiera proponer al Gobierno y a todos nuestros sindicatos que nos reunamos bajo la dirección del Gobierno y revisemos y apliquemos la Ley sobre los Sindicatos de Empleados Públicos apoyándonos en el Convenio.

Miembro empleador, Türkiye - Las observaciones de la Comisión de Expertos sobre Türkiye relativas a la aplicación de los artículos 1, 2 y 3 del Convenio se basan principalmente en los despidos masivos producidos en el sector público en virtud de los decretos del estado de emergencia.

Tras el intento de golpe de Estado el 15 de julio de 2016, se creó una Comisión de Investigación a raíz de las demandas presentadas contra las decisiones que ordenaban la disolución de sindicatos durante el estado de emergencia, las cuales pueden recurrirse ante los tribunales administrativos de Ankara. Los motivos de la disolución de sindicatos y del despido de sindicalistas pueden ser examinados por los tribunales administrativos al presentarse una demanda, lo que constituye un recurso legal regular y efectivo.

La Comisión de Expertos también formuló observaciones sobre la aplicación del artículo 1 del Convenio en relación con la protección adecuada contra los despidos antisindicales. Las disposiciones de la Ley del Trabajo núm. 4857 sobre los Despidos Injustificados están concebidas en consonancia con el Convenio núm. 158, que tampoco prevé que la reintegración sea obligatoria.

De conformidad con el artículo 25 de la Ley núm. 6356, el trabajador cuyo contrato de trabajo haya sido rescindido por una razón de índole sindical tendrá derecho a interponer una demanda de reintegración en un puesto de trabajo. Si en el juicio orientado a la reintegración del trabajador se determina que el contrato de trabajo fue rescindido por causa sindical, se ordenará el pago de una indemnización sindical cuyo importe no podrá ser inferior a un año de salario del trabajador. Dicha cuantía deberá determinarse como medida disuasoria para la protección del trabajador frente al despido antisindical.

Por otra parte, la sanción penal del despido antisindical está regulada en el artículo 118 del Código Penal, en virtud del cual el uso de la fuerza para impedir el ejercicio de los derechos sindicales es un delito, que se castigará con una pena de prisión. El artículo establece que toda persona que recurra a la fuerza o a amenazas contra una persona para obligarla a afiliarse o no afiliarse a un sindicato, a participar en las actividades del sindicato o a abandonar su puesto en el sindicato o en la dirección del sindicato, será condenada a una pena de prisión de entre seis meses y dos años. Contrariamente a lo indicado en las observaciones de la Comisión de Expertos, esta disposición se refiere de hecho a los despidos antisindicales.

Además, en virtud del artículo 78, 1) de la Ley núm. 6356, toda persona que afilie a un miembro a un sindicato recurriendo al uso de la fuerza o a la presión en violación de la libertad sindical, o que obligue a un trabajador a mantener su afiliación o a renunciar a esta, será sancionada con una multa administrativa por cada afiliación.

Por lo tanto, como empleadores turcos, consideramos que todas estas disposiciones contienen una protección jurídica adecuada contra los despidos antisindicales, tanto en el sector privado como en el público.

Otro punto relativo a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el artículo 2 del Convenio es el artículo 15 de la Ley sobre los Sindicatos de Funcionarios Públicos. Toma en consideración las quejas presentadas por diferentes organizaciones de trabajadores sobre el ámbito de aplicación del artículo 2 del Convenio núm. 98. Con respecto a las quejas, las observaciones de la Comisión de Expertos se centran en que el artículo 15 de la Ley sobre los Sindicatos de Funcionarios Públicos se ponga en conformidad con el Convenio.

Según una frase añadida al quinto párrafo del artículo 90 de la Constitución de la República de Türkiye en 2004, «en caso de conflicto entre los convenios internacionales relativos a los derechos y libertades fundamentales y las leyes, debido a diferencias en las disposiciones sobre la misma materia, prevalecerán las disposiciones de los acuerdos internacionales».

En este contexto, está pendiente la decisión del Tribunal Constitucional sobre si se puede privar del derecho de sindicación a los funcionarios que trabajan en la Dirección Nacional de Palacios de la Presidencia. Tras presentarse un recurso contra la decisión relativa a este punto, la Novena Sala Civil del Tribunal de Casación, haciendo caso omiso de la prohibición prevista en la legislación, consideró los convenios de la OIT en relación con el artículo 90, 5) de la Constitución y concluyó que los funcionarios públicos mencionados tienen derecho a

sindicarse. Así, a pesar de la prohibición prevista en el artículo 15 de la Ley núm. 4688, se tomaron como base los Convenios de la OIT de los que Türkiye es parte.

Estas decisiones demuestran los progresos realizados por los órganos judiciales turcos hacia el reconocimiento de los derechos sindicales de los funcionarios públicos en Türkiye. Como empleadores turcos, creemos que todos los empleados que trabajan en el sector público, salvo algunas excepciones, deberían gozar del derecho de sindicación.

Otra cuestión relativa a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del artículo 4 del Convenio es la promoción de la negociación colectiva, con vistas a modificar el artículo 34 de la Ley núm. 6356 (Ley sobre los Sindicatos y los Convenios Colectivos), a fin de garantizar que las partes del sector privado puedan concluir, sin restricciones, acuerdos intersectoriales regionales o nacionales, si así lo desean.

Otro punto relativo a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del artículo 4 del Convenio es la determinación del sindicato más representativo y de los derechos de los sindicatos minoritarios. El sistema actual es producto de un sistema de relaciones laborales de larga data y bien establecido en Türkiye. La reducción del 3 por ciento al 1 por ciento en 2015 de los umbrales de representatividad de la rama para convertirse en agente de negociación en el lugar de trabajo ha tenido un impacto positivo en la tasa de sindicación.

Sin embargo, los empleadores turcos no consideramos que la eliminación del umbral de representatividad a nivel sectorial tenga un impacto positivo similar en la tasa de sindicación o en la capacidad de los sindicatos, especialmente de los sindicatos independientes que no están afiliados a grandes confederaciones, para utilizar los mecanismos de negociación colectiva.

Por último, quiero subrayar que los empleadores turcos concedemos la máxima prioridad al sistema de control de la OIT. En nuestra opinión, deben respetarse la credibilidad y la transparencia de la Comisión, con miras a permitir un alto nivel de cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Miembro gubernamental, Bélgica - Hablando en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Macedonia del Norte y Montenegro**, países candidatos, e **Islandia y Noruega**, países miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo, suscriben esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y la realización de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales.

Promovemos activamente la ratificación y la aplicación universales de las normas internacionales del trabajo fundamentales. Respaldamos a la OIT en su función indispensable de desarrollar, promover y controlar la aplicación de las normas internacionales del trabajo y, en particular, de los convenios fundamentales.

La Unión Europea y sus Estados miembros tienen un interés estratégico en el desarrollo de una relación cooperativa y mutuamente beneficiosa con Türkiye, país candidato y socio clave de la Unión Europea. Esta relación es de larga data, con un Acuerdo de Asociación celebrado en 1963 y una Unión Aduanera acordada en 1995.

Tomamos nota con profunda preocupación de las observaciones de la Comisión de Expertos acerca de que, tras los despidos masivos después del intento de golpe de Estado de 2016, los funcionarios públicos que alegaban que sus despidos en virtud de las leyes sobre el estado de emergencia estaban motivados por razones antisindicales no tuvieron acceso a un

procedimiento eficaz, rápido y justo que les protegiera contra los despidos antisindicales. Dado el fin del mandato de la Comisión de Investigación, alentamos al Gobierno de Türkiye a poner en marcha medidas apropiadas que aseguren investigaciones independientes, rápidas y exhaustivas de estas alegaciones a través de procedimientos efectivos y rápidos con las garantías necesarias del debido proceso, y a informar sobre las medidas tomadas. En el contexto de la ausencia de un sistema de recurso eficaz y rápido contra los despidos por el estado de emergencia, nos hacemos eco de la preocupación de la Comisión de Expertos por la falta de información sobre la perpetuación de los poderes del estado de emergencia. Alentamos al Gobierno a cumplir con la petición de la Comisión de Expertos de que proporcione sus observaciones a la OIT sobre este asunto.

Los despidos antisindicales siguen siendo una cuestión preocupante también en el sector privado. Tomamos nota de la ausencia de una indemnización mínima y de sanciones administrativas o penales en caso de despido antisindical y de que un empleador puede optar por el pago de una indemnización económica, y negarse a ejecutar una orden judicial de reintegración del trabajador. Nos unimos al llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que adopte sanciones eficaces y suficientemente disuasorias contra el despido antisindical en el sector privado y proporcione información sobre la práctica judicial en la determinación de las indemnizaciones concedidas a los trabajadores despedidos.

Al igual que la Comisión de Expertos, pedimos al Gobierno que garantice una protección adecuada contra la discriminación antisindical en el sector público. Nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión para que se adopten medidas legislativas que garanticen la plena compensación del perjuicio sufrido, tanto en términos laborales como económicos, y para que se establezcan sanciones eficaces y suficientemente disuasorias.

Las medidas adoptadas por el Gobierno para proteger el orden público no deben privar a las organizaciones de trabajadores de su derecho a celebrar manifestaciones pacíficas y reuniones públicas para defender sus intereses. A este respecto, reiteramos el llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que se abstenga de arrestar, detener y procesar a trabajadores y sindicalistas por participar en reuniones públicas pacíficas.

Lamentamos la observación del Gobierno de que persisten importantes dificultades en la recopilación y el registro de datos sobre discriminación antisindical en los sectores público y privado. Recordamos que la Comisión de la Conferencia extendió esta solicitud al Gobierno en 2013 y alentamos al Gobierno a mejorar los sistemas de recopilación de datos y las bases de datos institucionales.

Alentamos al Gobierno a que responda a las preocupaciones de la Comisión de Expertos para garantizar que más organizaciones de trabajadores, incluidas las minoritarias, puedan participar en la negociación colectiva, y a que informe a la OIT sobre este asunto.

Nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos e invitamos a Türkiye a poner su legislación nacional en consonancia con los requisitos del Convenio fundamental núm. 98 para garantizar que los altos funcionarios públicos, los magistrados, el personal penitenciario, los trabajadores interinos, los funcionarios públicos que trabajan sin contrato de trabajo y los jubilados puedan disfrutar y ejercer su derecho a constituir organizaciones y afiliarse a ellas.

Lamentamos la información proporcionada por la Comisión de Expertos de que las disposiciones legales vigentes no permiten la negociación de convenios colectivos a todos los niveles y alentamos al Gobierno a seguir las recomendaciones de la Comisión para garantizar

que las partes del sector privado que deseen participar en acuerdos intersectoriales regionales o nacionales puedan hacerlo.

Animamos al Gobierno a garantizar la plena aplicación del Convenio en plena consulta con los interlocutores sociales.

La Unión Europea y sus Estados miembros siguen comprometidos con un compromiso constructivo en conjunto con Türkiye y acogen con agrado el reciente compromiso del Gobierno con la OIT. Alentamos a que prosigan los intercambios entre el Gobierno y la OIT con vistas a aplicar las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Kazajstán - Mi delegación da las gracias a la representante gubernamental de Türkiye por su intervención. Tomamos nota de la voluntad del Gobierno de observar los convenios de la OIT, y acogemos con agrado los progresos realizados por el Gobierno en respuesta a las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

En los últimos años, el Gobierno ha demostrado sus esfuerzos por reforzar su marco legislativo actual y adaptarlo para ponerlo en conformidad con las normas de la OIT, en particular mediante la enmienda de las leyes sindicales y la mejora de las condiciones de trabajo. Deben reconocerse las recientes enmiendas relativas a la resolución de conflictos laborales colectivos a través de procedimientos de mediación competentes, la ampliación de las competencias de la Comisión de Compensación y la armonización de los derechos sindicales con las normas de la OIT.

Acogemos con agrado la voluntad del Gobierno de entablar una discusión abierta sobre cómo seguir mejorando la situación de los sindicatos. Animamos al Gobierno a proseguir estos esfuerzos. Estamos convencidos de que Türkiye, que cumple con sus obligaciones en materia de presentación de memorias relacionadas con los convenios de la OIT ratificados, seguirá colaborando estrechamente con la OIT y los interlocutores sociales.

Miembro trabajador, Países Bajos - Hablo también en nombre de los trabajadores coreanos, nórdicos y belgas. El Convenio núm. 98 trata del derecho de sindicación y de negociación colectiva. El primer artículo del Convenio establece que «Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo».

Aunque la Constitución turca y la Ley sobre los Sindicatos prevén que todo trabajador tiene derecho a elegir su sindicato, la realidad es diferente. El ejercicio de la libertad sindical depende de la manera en que el Gobierno concibe este derecho, lo que en la práctica se traduce en discriminación antisindical.

El Gobierno tiene políticas y prácticas como la Ley Antiterrorista y el Código Penal, que utiliza para silenciar a los sindicatos, cuando, por ejemplo, la KESK lleva a cabo sus actividades sindicales habituales, distribuyendo material sindical y emprendiendo iniciativas que no están en conformidad con la política gubernamental.

La Comisión de Expertos ha tomado nota de las observaciones de la KESK, según las cuales, un total de 4 267 afiliados de la KESK fueron despedidos, en todos los sectores públicos, en virtud de los decretos-ley adoptados durante el estado de emergencia. Según la KESK, los despidos fueron arbitrarios y no transparentes, y no permitieron interponer ningún recurso. Los empleados públicos no pudieron conocer las acusaciones, ni defenderse. La KESK alega que la Comisión de Investigación no proporcionó un recurso efectivo contra los despidos antisindicales y que, en cambio, se utilizó para castigar a los sindicalistas con la ausencia de un debido proceso y de decisiones judiciales razonables.

Como declaró la KESK ante la Comisión de Investigación, no existe ningún mecanismo transparente que permita a los funcionarios públicos impugnar ninguna de las pruebas presentadas contra ellos. Por último, la KESK afirma que, ahora que el trabajo de la Comisión de Investigación ha concluido, los miembros y dirigentes de la KESK despedidos deben recurrir a los tribunales administrativos, un proceso que puede tardar hasta diez años en concluir. En la práctica, el artículo 1 del Convenio se viola de muchas maneras. El Gobierno y los dirigentes de las instituciones públicas favorecen a algunas confederaciones, pero ejercen una presión adicional sobre los afiliados y dirigentes de los sindicatos independientes y democráticos. Esto explica que se enfrenten a traslados forzosos. Las autoridades públicas actúan de forma bastante arbitraria y los sindicatos independientes son objeto de discriminación. No existen sanciones disuasorias cuando los responsables públicos violan sus derechos.

*Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Túnez*** - Mi delegación da la bienvenida a la delegación del Gobierno de Türkiye y expresa su agradecimiento por la información proporcionada sobre los esfuerzos realizados por el país para aplicar las disposiciones del Convenio.

Acogemos favorablemente los procedimientos administrativos adoptados por el Gobierno para cumplir con las normas internacionales, mediante la revisión de su Código del Trabajo y de los derechos sindicales, para garantizar la eficacia del diálogo social y de los procedimientos de negociación colectiva. Mi delegación celebra los esfuerzos realizados para mejorar los mecanismos de consulta. Se han tomado decisiones para fortalecer los derechos de los trabajadores y los empleadores. Estas medidas muestran el compromiso del país con la defensa de las normas internacionales. En vista de los compromisos contraídos, la delegación felicita al Gobierno turco por los resultados obtenidos y le anima a proseguir sus esfuerzos para poner en consonancia su legislación con las normas internacionales, teniendo en cuenta las observaciones de la Comisión y de la Comisión de Expertos.

*Interpretación del alemán: **Miembro trabajadora, Alemania*** - Nos deja muy preocupados la noticia de que muchos compañeros siguen detenidos en prisiones turcas tras sus actividades del 1.º de mayo de 2024, e instamos al Gobierno a que libere a estas y a otras personas que están detenidas.

En el Informe de la Comisión de Expertos se hace referencia a una falta de protección en la legislación turca. Si un empleador despide a un trabajador a causa de su actividad sindical, el trabajador puede emprender acciones legales contra el primero, pero la consecuencia jurídica no es la reintegración, sino el pago de una indemnización. La cuantía de la indemnización no está especificada por la ley y, en la práctica, hemos observado que las indemnizaciones son demasiado bajas para servir de elemento disuasorio. Además, los procedimientos judiciales llevan demasiado tiempo (hasta cuatro años) para que los trabajadores afectados puedan verse beneficiados.

El hecho de que los compañeros en Türkiye no estén adecuadamente protegidos contra el despido por realizar actividades sindicales ya fue establecido por el TEDH en 2017 en el caso Tek Gıda İş Sendikası, pero seguimos encontrándonos en la misma situación jurídica. Recurrir al despido para impedir la sindicación es la forma más extendida de represión sindical.

Es de suma importancia que haya una protección eficaz contra el despido, especialmente en la fase inicial de organización de un sindicato dentro de una empresa. De lo contrario, es demasiado fácil para los empleadores despedir a miembros del sindicato a cambio de pequeñas retribuciones.

También lo demuestra de manera flagrante un estudio del Sindicato de Trabajadores del Metal de Türkiye: en un periodo de un año y medio, 875 de sus miembros fueron despedidos en la primera fase de organización.

La protección contra el despido ilegal por pertenecer a una organización sindical que se establece en el artículo 1 del Convenio es una base esencial para ejercer el derecho de sindicación. A falta de lo anterior, el derecho a la negociación colectiva no puede ejercerse. Los empleadores pueden sencillamente comprar por muy poco dinero la salida de los afiliados. El requisito mínimo para dicha protección es el derecho a la reintegración, tal y como se recoge en el Informe de la Comisión de Expertos y como es práctica habitual en Alemania.

Dada la situación, pedimos al Gobierno que establezca un derecho legal a la continuidad en el empleo en caso de despido por realizar actividades sindicales.

Miembro gubernamental, Pakistán - Reconocemos y tomamos nota del compromiso actual de la República de Türkiye con el sistema de control de la OIT. Reiteramos que el diálogo y la colaboración siguen siendo las mejores herramientas para responder a toda inquietud y promover los derechos laborales y las normas del trabajo. El Pakistán reconoce las medidas positivas adoptadas por la República de Türkiye hacia la aplicación del Convenio en el marco tripartito de la OIT. Acogemos con agrado los esfuerzos que está realizando Türkiye en materia de legislación laboral y reformas judiciales, diálogo social y cooperación internacional. Estas iniciativas reflejan un firme compromiso con la mejora de los derechos de los trabajadores y su armonización con las normas de la OIT. El Pakistán elogia los esfuerzos desplegados por Türkiye y anima encarecidamente a la OIT a tener debidamente en cuenta sus logros y los retos a los que se enfrenta.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Hablo en nombre de los trabajadores del Reino Unido. La Federación Estadounidense del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Profesionales (AFL-CIO) de los Estados Unidos se suma a estas observaciones.

Muchos de los trabajadores de Türkiye, que fueron objeto de despido durante el estado de emergencia, se encuentran años después atrapados en un proceso judicial interminable y aplazado. Esos trabajadores, despedidos sin proceso judicial alguno, no pueden reincorporarse a su vida laboral sin la ayuda de una serie de intervenciones judiciales lentas y carentes de recursos.

En un caso, el Gobierno inició este proceso con un acto de injusticia flagrante y arbitraria, aplicando retrospectivamente las disposiciones vinculadas con un estado de emergencia como reacción a la publicación de una declaración conjunta —relacionada con el ejercicio pacífico de la libertad de expresión— antes de que se produjera el estado de emergencia. Así, procedió a la detención aparentemente aleatoria de algunas de las personas implicadas en la realización de la declaración, y a continuación dejó que un sistema judicial con escasos recursos acabara lentamente con sus esperanzas de reintegración. El 17 por ciento de las personas detenidas fueron finalmente absueltas, pero casi la mitad de ellas perdieron el recurso interpuesto por el Gobierno y volvieron a quedarse sin sus puestos de trabajo, lo que significa que solo el 10 por ciento de las personas que fueron detenidas injustamente en un principio y, en esencia, incluidas en una lista negra, retomaron una vida más o menos normal.

Las víctimas de los despidos masivos deben acudir en primer lugar a los tribunales administrativos: hay 100 000 víctimas en esta situación que siguen esperando que se haga justicia. Sin embargo, no hay más de diez tribunales administrativos. Los sindicatos turcos han calculado que, sin recursos adicionales, estos tribunales tardarán diez años en poner al día el

trabajo atrasado, diez años en los que estos trabajadores no podrán ejercer sus competencias ni su experiencia en el campo que hayan elegido, y muchos se verán obligados a realizar trabajos mal remunerados. Además, al final de esa larga espera, si el tribunal administrativo les da la razón, tendrán que pasar al Tribunal Superior y, por último, al Constitucional, lo que llevará varios años más. Incluso entonces, una victoria en los tribunales puede darles derecho a que su recurso se aplique dos años más tarde, lo que rara vez ocurre mucho antes de ese plazo.

Un funcionario que esté en el momento álgido de su carrera se jubilará cuando sea objeto de despido, posiblemente en la indigencia, sin haber podido trabajar al máximo de sus capacidades durante la mitad de su vida laboral.

Ya en 2018, la Comisión de Expertos expresó su profunda preocupación por la situación tal y como había evolucionado, dado el elevado número de suspensiones y despidos que seguían afectando a los dirigentes y miembros sindicales, y la esperanza de que los tribunales readmitieran a los sindicalistas despedidos por motivos antisindicales o relativos a la injerencia.

Seis años después, las vidas de los sindicalistas atrapados en esta farsa de justicia a paso de tortuga siguen a la espera de una reparación. La inacción del Gobierno de Türkiye demuestra un cruel desprecio por sus vidas y, francamente, también por el sistema de control de la OIT.

La espera ya ha durado demasiado. Al menos 60 sindicalistas se han suicidado mientras esperaban a que concluyera este proceso, aunque en un funesto giro muchos de ellos fueron absueltos posteriormente. La apatía del Gobierno no solo está arruinando vidas, sino costando vidas.

Miembro gubernamental, Azerbaiyán - Para empezar, nos gustaría destacar que Türkiye mantiene una estrecha relación con la OIT desde hace mucho tiempo y fue uno de los primeros países en ratificar el Convenio.

En los últimos once años, Türkiye ha introducido cambios significativos en su legislación laboral, especialmente en materia sindical. Estas reformas han mejorado en gran medida el diálogo social, los derechos sindicales y los procedimientos de negociación colectiva, que ahora son más accesibles y eficaces.

Consideramos un avance importante que Türkiye haya ampliado las funciones y competencias de la Comisión de Compensación, cuyo objetivo es agilizar los procesos judiciales tras las recientes reformas judiciales. De este modo se obtendrán resoluciones judiciales más rápidamente, en especial los casos relacionados con cuestiones sindicales, dado que los procesos serán más cortos. Asimismo, acogemos con satisfacción y elogiamos que Türkiye haya revitalizado los mecanismos de consulta tripartita.

Los continuos esfuerzos de Türkiye en lo que respecta a las reformas de la legislación laboral y del sistema judicial, el diálogo social y la cooperación internacional demuestran su voluntad de mejorar los derechos de los trabajadores y de poner la legislación en consonancia con las normas de la OIT.

Miembro trabajador, Sri Lanka - En primer lugar, me gustaría señalar que Türkiye mantiene desde hace mucho tiempo una estrecha relación con la OIT y las organizaciones de trabajadores y de empleadores pertinentes en materia de promoción de las normas del trabajo y de los derechos de los trabajadores, y se ha comprometido a fortalecer estos derechos.

En los últimos diez años, Türkiye ha introducido cambios significativos como la determinación de la rama de actividad, la regulación de la cuestión de la competencia, el establecimiento de un servicio electrónico de afiliación sindical, y la adopción de procedimientos de mediación en el marco de su legislación laboral, en consulta con los interlocutores sociales.

La Comisión debería tener en cuenta los importantes esfuerzos y avances que el país ha realizado en el mundo del trabajo, a pesar de las dificultades que ha encarado. Es para mí un orgullo participar en la Conferencia Internacional del Trabajo; la certificación «bandera blanca», que tuvo por objeto fomentar la sindicación y el empleo registrado, constituye un avance muy positivo y significativo que nosotros apoyamos.

Encomiamos al Gobierno por participar en el grupo de coordinación de la Coalición Mundial para la Justicia Social. Como parte trabajadora, nos complace formar parte de este proceso.

Türkiye ha revitalizado uno de los mecanismos de diálogo social más importantes, a saber, el mecanismo de consulta tripartita. Estamos convencidos de que los subcomités de trabajo establecidos en este marco producirán resultados concretos en materia de vida laboral cuando se revise la legislación.

Somos 25 países, 33 confederaciones y 30 millones de trabajadores presentes en la Conferencia. Así pues, me dirijo a la Conferencia en nombre de los trabajadores de las plantaciones de Sri Lanka.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Sudán** - Nos sumamos a las declaraciones del Gobierno de Türkiye. Apoyamos las enmiendas introducidas y las reformas emprendidas por Türkiye para poner su legislación en conformidad con las normas internacionales del trabajo y los convenios ratificados, en particular el Convenio núm. 98.

El Sudán considera que el Gobierno ha adoptado medidas y disposiciones legislativas fundamentales que mejoran los derechos de los trabajadores, así como otras medidas que permitirán a los trabajadores disfrutar de sus derechos sindicales, de conformidad con los artículos de la Constitución y las normas internacionales del trabajo, y en consonancia con la justicia social, el diálogo social y la negociación colectiva.

El Sudán confía en los esfuerzos realizados por Türkiye, por lo que solicita que el país sea retirado de la lista de casos individuales, habida cuenta de los esfuerzos realizados.

Miembro gubernamental, Argelia - La delegación de Argelia ha seguido muy atentamente la declaración de la representante gubernamental de Türkiye, que ha puesto de manifiesto la voluntad y el compromiso del Gobierno de seguir colaborando con la OIT y de mejorar las normas del trabajo y los derechos de los trabajadores. Destacamos que Türkiye fue uno de los primeros países en firmar el Convenio.

Argelia acoge con agrado las medidas positivas y significativas tomadas por Türkiye y sus notables éxitos en la mejora de las condiciones laborales, a pesar de los retos a los que se enfrenta el Gobierno. A este respecto, la delegación de Argelia ha tomado nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno para modificar su legislación laboral, en particular en materia sindical. Estas reformas han mejorado en gran medida el diálogo social, los derechos sindicales y los procedimientos de negociación colectiva, haciéndolos más accesibles y eficaces, especialmente para los trabajadores.

Además, observamos que Türkiye ha demostrado su compromiso de poner en consonancia los derechos sindicales y los procedimientos de negociación colectiva con las

normas de la OIT, en consulta con los interlocutores sociales. Esto incluye disposiciones y mejoras sobre la determinación de la rama de actividad, la protección de los delegados sindicales, la regulación de la cuestión de la competencia, la resolución de conflictos laborales colectivos, la regulación de la prohibición y el aplazamiento de las huelgas y los cierres patronales, el establecimiento de un servicio electrónico de afiliación sindical, y la revitalización de los mecanismos de consulta tripartita.

La estrategia nacional de empleo para 2024-2028 se centra en la creación de alianzas con organizaciones sociales para combatir la discriminación y mejorar las libertades civiles en el lugar de trabajo.

Por último, la delegación de Argelia sigue convencida de que esta colaboración mutua promueve la consolidación de las buenas prácticas establecidas con miras a reforzar las medidas ya aplicadas por el Gobierno de Türkiye para garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Miembro gubernamental, Filipinas - Nuestra delegación desea expresar su apoyo a la continua colaboración de Türkiye con la OIT y a su dedicación al avance de las normas laborales y los derechos de los trabajadores. La larga colaboración de Türkiye con la OIT, que comenzó como uno de los primeros signatarios del Convenio, subraya su compromiso con estos principios fundamentales.

Los esfuerzos de Türkiye en materia de legislación laboral y reformas judiciales, diálogo social y cooperación internacional reflejan su voluntad de mejorar los derechos de los trabajadores y de adaptarse a las normas de la OIT. Sus esfuerzos son evidentes en las reformas clave de la legislación sindical. Como país pionero de la Alianza 8.7, dedicada a la erradicación del trabajo infantil, y dada su participación activa en la Coalición Mundial para la Justicia Social, Türkiye ha mostrado su compromiso de garantizar la defensa y el avance de la justicia social tanto a nivel nacional como internacional.

Estos esfuerzos para armonizar su legislación con las normas de la OIT y promover los derechos de los trabajadores deberían ser alentados y apoyados con la asistencia técnica continua de la OIT y de sus Estados Miembros.

Miembro gubernamental, Indonesia - Indonesia felicita a Türkiye por su larga y sólida relación con la OIT y su pleno compromiso con el Convenio. La continua colaboración de Türkiye con la OIT pone de relieve su dedicación a la mejora de las normas laborales y a la protección de los derechos de los trabajadores. La Comisión de Expertos debe reconocer tanto los importantes retos a los que se ha enfrentado Türkiye, como los notables avances que ha logrado en la mejora de las condiciones de trabajo. En los últimos once años, Türkiye ha realizado reformas sustanciales en su legislación laboral, en particular en sus leyes sindicales, que han mejorado significativamente el diálogo social, los derechos sindicales y los procedimientos de negociación colectiva. Esta reforma se ajusta a las normas de la OIT, que han sido elaboradas en estrecha consulta con los interlocutores sociales y mejoran la determinación de las ramas de actividad, protegen a los delegados sindicales, y definen el ámbito de aplicación y el nivel de los convenios colectivos laborales. Los esfuerzos innovadores de Türkiye, como el establecimiento de servicios de afiliación a sindicatos y la certificación «bandera blanca» concedida a las empresas que respetan las normas de la OIT, han demostrado ser métodos eficaces para promover los derechos de los trabajadores. El compromiso de este país pionero de la Alianza 8.7 con la eliminación del trabajo infantil y su participación activa en la Coalición Mundial para la Justicia Social reflejan además su dedicación a la promoción de la justicia social a escala mundial. En este sentido, conviene mencionar la reciente reforma que amplía la función y las competencias de la Comisión de Compensación

con el fin de garantizar la rápida resolución de las cuestiones de índole sindical. Además, la estrategia nacional de empleo para 2024-2028, centrada en la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo y en la mejora de las libertades civiles, se orienta al futuro. La revitalización del mecanismo de consulta tripartita y el resultado productivo de más de diez reuniones con los interlocutores sociales han puesto de relieve el compromiso de Türkiye con el diálogo social. En este marco, la creación del subcomité permitirá realizar las primeras revisiones legislativas profesionales. A la luz de este esfuerzo global y continuo en materia de derechos de los trabajadores, reforma legislativa, mejora del sistema judicial y cooperación internacional, Indonesia apoya plenamente los esfuerzos realizados por Türkiye para ajustarse a las normas de la OIT. Alentamos a la Comisión de Expertos a tener en cuenta los notables éxitos y el compromiso sostenido de Türkiye para mejorar los derechos de los trabajadores como un testimonio de su dedicación a la justicia social y a la promoción de los derechos de los trabajadores.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Federación de Rusia** - Agradecemos al Gobierno de Türkiye que nos haya proporcionado aclaraciones sobre las medidas adoptadas a nivel nacional en relación con el cumplimiento del Convenio. Observamos progresos significativos en el ámbito social y laboral, gracias a los esfuerzos del Gobierno, especialmente en los últimos once años, tras la amplia reforma de la legislación laboral en el país. Ello ha contribuido a reforzar el diálogo social, potenciar los derechos sindicales y mejorar la eficacia de la negociación colectiva. Entre otros logros cabe destacar la reforma judicial que aumentó la eficacia de la Comisión de Compensación, así como la reanudación de los mecanismos tripartitos de consulta. En conjunto, las medidas adoptadas por el Gobierno indican que Türkiye ha realizado esfuerzos considerables y sistemáticos para reforzar las normas laborales encaminadas a mejorar los mecanismos de diálogo tripartito y garantizar los derechos de los trabajadores en particular.

En este contexto, no consideramos que exista ningún motivo para inscribir a Türkiye en la lista de casos individuales de la Comisión, y menos aún para clasificarla como un caso «con doble nota a pie de página». Por lo tanto, esperamos que la Comisión adopte un enfoque constructivo sobre esta cuestión.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Hablo en nombre de la CSI, pero también pertenezco a un sindicato de trabajadores del metal de Türkiye. Por eso, antes de empezar mi intervención, debo decir que, actualmente y desde el 1.º de mayo, unos 60 trabajadores están en prisión por el mero hecho de haber participado en la manifestación del 1.º de mayo. Este ejemplo da una idea de la libertad sindical en Türkiye hoy en día. Así, como muchos de ustedes ya saben, la cobertura de la negociación colectiva en Türkiye es bastante débil y esto no es una simple coincidencia, sino que obedece a problemas estructurales que están muy bien definidos en el Informe de la Comisión de Expertos.

En primer lugar, existe un umbral sectorial nacional. Según las propias estadísticas del Ministerio de Trabajo, más de 120 000 miembros de 171 sindicatos diferentes no pueden ejercer su derecho de sindicación y su derecho a la negociación colectiva debido a este umbral sectorial. El Gobierno afirma, según el Informe de la Comisión de Expertos, que pueden cambiar este umbral, pero los interlocutores sociales no están de acuerdo. Por eso no lo cambian. No se puede privar a 100 000 personas de sus derechos solo porque otras personas no quieran que ellas los ejerzan.

Supongamos que un sindicato está por encima de este umbral; entonces necesita un 50 por ciento de afiliados en ese lugar de trabajo para entablar negociaciones colectivas. Se

trata de uno de los umbrales más altos del mundo, lo que hace prácticamente imposible que muchos trabajadores gocen de su derecho de negociación colectiva.

Además, los sindicalistas pueden ser despedidos por el mero hecho de haberse afiliado a un sindicato, sin beneficiarse de ningún tipo de protección real. Los tribunales ni siquiera pueden ordenar la reintegración de los sindicalistas despedidos. Contrariamente a lo que nuestro colega del Grupo de los Empleadores acaba de señalar al inicio de esta reunión, esta situación también es denunciada por el TEDH, que declara en su decisión que en Türkiye no existe una protección real contra los despidos antisindicales.

Los despidos no solo constituyen un problema en el sector privado, como subraya el Informe de la Comisión de Expertos, ya que más de 100 000 empleados públicos fueron despedidos en virtud de los decretos-ley adoptados durante el estado de emergencia. A estos miembros se les priva de vías de recurso efectivas.

El Informe de la Comisión de Expertos también menciona los recursos judiciales interpuestos por los empleadores contra los certificados de los sindicatos. La respuesta del Gobierno es que estos procedimientos judiciales finalizan en tres meses, incluida la apelación. Esto es incorrecto. No ha habido ni un solo caso en toda la historia que haya finalizado en tres meses. No pretendo afirmar que el Gobierno haya proporcionado intencionadamente información errónea a la Comisión, pero probablemente ha habido un malentendido. Mi propio sindicato tiene experiencia de procesos judiciales que duraron un promedio de siete años, 1 100 días en nuestro caso.

Por ello creemos que reviste suma importancia organizar una misión de alto nivel de la OIT para tratar estos problemas pendientes de una manera constructiva y productiva.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Hablo también en nombre de la KESK en Türkiye. El Informe de la Comisión de Expertos abarca las cuestiones relacionadas con el Convenio, y no es la primera vez que aborda esta cuestión. En esta intervención me centraré en los despidos en el sector público. Cuando analizamos los despidos, se observa que, un número masivo de despidos iban en contra del derecho al trabajo y que han tenido un impacto negativo en los derechos sindicales en Türkiye. El motivo de estos despidos no fue objetivo ni justificado, sino más bien lo contrario, subjetivo y arbitrario. La justificación genérica de estos despidos fue vaga, y se aplicó ampliamente a 4 267 miembros de la KESK que criticaban al Gobierno. Esta justificación genérica y vaga está relacionada con unas políticas del Gobierno que equivalen a discriminación sindical. Si nos centramos en la Comisión de Investigación que finalizó su mandato, observamos que la presunción de inocencia no se respetó. En efecto, tal como afirma el Informe de la Comisión de Expertos, la Comisión de Investigación no proporcionó recursos efectivos contra los despidos antisindicales, sino que se sirvió para castigar a los sindicalistas. En realidad, la característica predominante de estos despidos injustos era su «carácter arbitrario». Sigue siendo un hecho que los miembros de la KESK son objeto de estos despidos, a pesar de que han transcurrido ocho años desde el intento fallido de golpe de Estado, en 2016. Además, el procedimiento judicial emprendido por los miembros de la KESK despedidos llevará varios años más. No hay indicios de que el Gobierno haya previsto acelerar este proceso de apelación a través de otros mecanismos. Por consiguiente, se puede deducir que no existen vías de recurso efectivas para los empleados públicos despedidos, como indica el informe.

También cabe señalar que los sindicalistas realizan sus actividades cotidianas para sensibilizar acerca de esta cuestión, pero las autoridades públicas prohíben la mayoría de estas actividades, o los agentes de seguridad injieren en ellas. Un ejemplo reciente son las manifestaciones del 1.º de mayo en Estambul. La semana pasada, el dirigente del sindicato de

educación fue detenido por el mero hecho de haber organizado una acción de solidaridad con otros sindicatos. Todas estas políticas y prácticas tienen por objeto crear y alimentar un clima de miedo. Por consiguiente, la OIT debe llevar a cabo un control más activo, y es necesaria una misión de alto nivel en Türkiye para examinar todas estas cuestiones desde diversas perspectivas en el país.

Observador, IndustriALL Global Union (IndustriALL) - Mi organización representa a 20 sindicatos sectoriales de las principales industrias de exportación de Türkiye. Como se menciona en el Informe de la Comisión de Expertos, lamentablemente no se ha realizado ningún avance en la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98. Aunque el artículo 51 de la Constitución establece el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos libremente y a afiliarse a los mismos, en realidad este derecho no puede ejercerse debido a una serie de obstáculos en la práctica.

Quiero compartir con ustedes la realidad sobre el terreno de los sectores manufacturero, energético y minero.

El artículo 17 de la Ley núm. 6356 establece que la afiliación a un sindicato tiene lugar a través del sistema electrónico del Estado. Sin embargo, se obliga a los trabajadores a comunicar su contraseña a los empleadores, a fin de que comprueban su afiliación sindical, lo cual es ilegal. IndustriALL recibe informes todos los días sobre casos en los que los trabajadores se afilian a sindicatos, pero son objeto de discriminación antisindical. Los sindicalistas se enfrentan a sanciones y a represalias agresivas, como intimidaciones, amenazas y despidos por haberse adherido a nuestros sindicatos afiliados.

Miles de trabajadores son despedidos por el mero hecho de ejercer su derecho a la libertad sindical, protegido y garantizado por la Constitución y por los convenios internacionales.

Los trabajadores despedidos y sus sindicatos presentan los casos ante el sistema judicial, y una abrumadora mayoría de los casos concluyen a favor de los trabajadores con veredictos claros de que fueron despedidos a causa de su afiliación sindical.

Esto muestra claramente que existe una discriminación antisindical sistémica y generalizada contra los sindicalistas y que no se han establecido las protecciones necesarias para garantizar la libertad sindical.

Además, quiero señalar a su atención los obstáculos que plantea el Gobierno para impedir que los sindicatos obtengan una certificación para la negociación colectiva. Incluso si un sindicato turco consigue afiliar a más del 50 por ciento de los trabajadores en un solo lugar de trabajo o al 40 por ciento en una empresa que cuenta con más de un lugar de trabajo, ambos umbrales son extremadamente altos. Además, existe un abuso generalizado del proceso judicial para bloquear dicha certificación.

Una vez que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social publica un documento oficial en el que certifica que el sindicato tiene una mayoría suficiente de afiliados en un lugar de trabajo para poder participar en las negociaciones colectivas, el empleador impugna el documento de competencia del Ministerio alegando que el sindicato en cuestión no tiene la mayoría requerida. Se procede a esta impugnación mediante una simple petición sin que sea necesario aportar pruebas.

Como consecuencia de estas tácticas dilatorias de los empleadores y de la no aplicación de la legislación laboral, los casos se prolongan durante años, en promedio tres años. Esto es inaceptable.

Las normas legislativas no pueden proteger comportamientos malintencionados. El principal objetivo de la legislación laboral debe ser la protección de los trabajadores. Sin embargo, en este caso, se protege a los empleadores malintencionados y se castiga a los trabajadores que ejercen sus derechos fundamentales.

Habida cuenta de que el Gobierno de Türkiye, a pesar del apoyo y la asistencia técnica prestados por la OIT, no ha realizado ningún progreso en lo que respecta a la protección del derecho de negociación colectiva de los trabajadores, IndustriALL pide a la OIT que adopte nuevas medidas, incluida una misión de alto nivel, para poner fin a las violaciones del Convenio por parte de Türkiye.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - La protección adecuada contra los despidos antisindicales no es solo necesaria para proteger los derechos de los trabajadores y sus medios de subsistencia, sino que también es esencial para garantizar la propia existencia de los sindicatos.

Lamentablemente, la ITF ha tenido que comparecer ante esta Comisión en varias ocasiones en el último decenio para denunciar la discriminación antisindical, en particular los despidos y los atentados contra el derecho de sindicación en varios sectores de la economía turca, especialmente en la aviación civil, la logística y el transporte ferroviario.

Hoy queremos destacar un caso de discriminación antisindical en un puerto de la provincia de Bursa, en el noroeste de Türkiye.

El 2 de marzo de 2024, hace apenas tres meses, empezó a organizarse en el puerto el sindicato Liman-İş. El 85 por ciento de los trabajadores de una empresa decidieron afiliarse al sindicato. El 20 de marzo, seis trabajadores fueron despedidos simplemente debido a su afiliación sindical. Sus compañeros llevaron a cabo un paro laboral de cuatro días para protestar por estos despidos, a raíz de lo cual fueron objeto de intimidación por la policía. Los miembros del Parlamento intervinieron y mediaron en el conflicto, tras lo cual los trabajadores fueron reintegrados en la empresa. Esta se comprometió a no obstaculizar nunca más la organización sindical.

Sin embargo, la situación se deterioró. Casi de inmediato, el empleador comenzó a amenazar a los trabajadores y a exigirles que renunciaran a su afiliación sindical.

A partir del 13 de mayo, 37 trabajadores fueron relevados de sus funciones, inicialmente sin sueldo. A continuación, el 21 de mayo, los 37 trabajadores fueron despedidos —se les informó de ello mediante un SMS—, simplemente porque se negaron a renunciar a su afiliación sindical. Los 37 trabajadores eran dirigentes o interlocutores sindicales. Dos semanas después, la situación persiste y la ITF ha coordinado una acción de solidaridad mundial en apoyo de estos trabajadores despedidos.

Nuestra discusión aquí en Ginebra no tiene lugar en el vacío. Estos 37 trabajadores y sus familias solo representan a una parte de las personas afectadas por el hecho de que, desde hace mucho tiempo, Türkiye no brinda protección a los trabajadores frente a los despidos antisindicales en el sector privado. Esto simplemente no puede continuar.

Aunque la Constitución y la legislación nacional de Türkiye protegen el derecho a la libertad sindical, Türkiye ha incumplido reiteradamente sus obligaciones jurídicas nacionales e internacionales, incluidas las dimanantes del Convenio.

Türkiye debe adoptar, con carácter de urgencia, sanciones efectivas y suficientemente disuasorias contra los despidos antisindicales y garantizar que los trabajadores que hayan sufrido tales perjuicios, incluidos estos 37 trabajadores, tengan derecho a la reintegración en

el empleo y a una indemnización plena en términos económicos. Estas medidas permitirían a Türkiye respetar más el Convenio.

Por último, quiero señalar que, si no se establecen estas salvaguardias contra los despidos antisindicales, esto conducirá a la desaparición total de los sindicatos a nivel de empresa, y esto es algo que esta Comisión no puede permitir.

Presidente - Veo que nadie más ha pedido la palabra. Por lo tanto, quisiera ceder la palabra a la representante gubernamental de Türkiye para que formule sus observaciones finales.

Representante gubernamental - Hemos escuchado atentamente las observaciones de los representantes de los trabajadores y de los empleadores, así como de los representantes de los Estados Miembros. Existe un desajuste entre la realidad de Türkiye y el contenido de la discusión que está celebrándose aquí. Türkiye es uno de los países que ha figurado en el orden del día de la Comisión muchas veces durante muchos años. Un enfoque que solo se concentre en las deficiencias y no en los avances positivos no debería ser un enfoque adecuado para alentar a cumplir las normas internacionales. Quisiera señalar a la atención de la Comisión los siguientes avances que se han realizado en el ámbito de la vida laboral desde 2013, en particular en lo que se refiere a la aplicación del Convenio núm. 98 y las demandas de la OIT relativas a nuestra Ley sobre los Sindicatos vigente. Se han realizado importantes progresos en la legislación gracias a una decisión del Tribunal Constitucional. Las sentencias dictadas en 2013 y 2014 eliminaron las barreras que impedían sindicarse a los funcionarios del Ministerio de Defensa nacional, de las fuerzas armadas turcas y de la Dirección General de Seguridad. Estas sentencias redujeron el ámbito de aplicación del artículo 15 de la Ley sobre los Sindicatos de Funcionarios Públicos. La introducción de servicios electrónicos de afiliación sindical, y la eliminación, en noviembre de 2013, del requisito de pasar por un notario como requisito, han simplificado el proceso y han reducido la carga financiera tanto para los trabajadores como para sus organizaciones. Una enmienda del artículo 50 de la Ley de Sindicatos vigente, introdujo un procedimiento de mediación que permite a las partes en la negociación resolver pacíficamente sus diferencias antes de recurrir a la huelga, seleccionando un mediador de una lista oficial. En 2014, el Tribunal Constitucional abolió la distinción entre los lugares de trabajo basada en el número de trabajadores. El artículo provisional 6 de la Ley sobre los Sindicatos vigente se emendó para otorgar el derecho de negociación colectiva sin necesidad de cumplir el umbral de la rama de actividad. En 2019, el Tribunal Constitucional dictó una sentencia que indicaba que los servicios bancarios y los servicios de transporte público no son considerados servicios esenciales tal como los entiende la OIT, lo que ha conducido a limitar más aún la prohibición de la huelga. La aplicación de la Ley sobre los Sindicatos vigente y las enmiendas considerables de la Ley sobre los Funcionarios Públicos han conducido al continuo incremento de las tasas de sindicación, que han pasado del 9,2 por ciento en enero de 2023 al 15,2 por ciento en enero de 2024. Esta tendencia también es evidente entre los empleados del sector público, entre los cuales la tasa de sindicación ha aumentado del 47,9 por ciento en 2002 al 74,5 por ciento en enero de 2024. Estas estadísticas ponen de relieve los progresos positivos realizados por Türkiye en los últimos años, a pesar de observarse una tendencia de disminución de las tasas de sindicación en todo el mundo. Además, se ha creado la certificación «bandera blanca» a fin de promover el registro de sindicatos, el empleo y la afiliación sindical en Türkiye. Consiste en recibir un premio en forma de bandera blanca con el eslogan «Trabajo decente, lugar de trabajo sindicado» a las empresas que cumplen las condiciones de trabajo reglamentarias, y las normas de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con las directrices de la OIT. Quiero reiterar que, paralelamente a este cambio positivo, el impulso que

dio el año pasado la participación de los interlocutores sociales en un mecanismo de consulta tripartita conducirá a nuevas normas y nuevas enmiendas.

Durante este proceso, Türkiye ha empezado a centrarse en las reformas para afrontar los retos internos y externos, en particular el intento de golpe de Estado de 15 de julio, manteniendo al mismo tiempo su compromiso con la democracia y el Estado de derecho. Lamentablemente, debemos subrayar que el Informe de la Comisión de Expertos no ha considerado de manera adecuada los esfuerzos realizados por el Gobierno para restablecer la democracia, defender el Estado de derecho y lograr la participación de los interlocutores sociales y la defensa de la República y de los derechos individuales en un contexto de importantes amenazas terroristas. Durante cinco años, la Comisión de Investigación se ha ocupado de aproximadamente 130 000 procedimientos y ha emitido casi 127 000 decisiones, incluidos despidos en la administración pública y otras medidas basadas en criterios relacionados con la vinculación con organizaciones terroristas y la financiación. Los demandantes, incluidos los detenidos y los condenados, podían interponer recursos electrónicamente desde las instituciones penitenciarias, y las decisiones eran supervisadas por el Sistema Nacional de Información Judicial-UYAP y podían recurrirse en nueve tribunales administrativos especializados en Ankara. Quiero poner de relieve que, como un recurso jurídico para los despidos en la administración pública, una vez que la Comisión de Investigación completara sus funciones, se han creado unidades pertinentes en los ministerios en cuestión, a fin de realizar un seguimiento efectivo y de finalizar los trámites administrativos de conformidad con el artículo provisional 5 de la Ley núm. 7075. Por otra parte, como hemos reiterado en muchas ocasiones, sería inadecuado abordar las cuestiones relacionadas con la seguridad como si fueran inherentes al mundo del trabajo. Además, creemos asimismo que la OIT debería abordar estas cuestiones sin tergiversarlas. Adicionalmente, ningún sindicalista es inmune a la persecución por actos ilícitos, en las afiliaciones o en la participación en actos terroristas. Tras la pandemia de COVID-19, Türkiye se enfrentó a dos grandes terremotos en febrero de 2023, que tuvieron un impacto en 11 provincias en la región sudoriental del país y afectaron a 14 millones de personas, a saber, al 16 por ciento de la población y al 9 por ciento de la economía. Expresamos nuestro sincero agradecimiento a las organizaciones internacionales, especialmente la OIT, y a los Estados Miembros, por su apoyo durante estos tiempos difíciles. En los siete últimos años, Türkiye ha participado activamente en las iniciativas de la OIT, colaborando con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otras partes interesadas en eventos y programas, como la décima Reunión Regional Europea y los esfuerzos encaminados a combatir el trabajo infantil. Türkiye, reconocida como un ejemplo en relación con esto, ha logrado obtener el estatus de país pionero de la Alianza 8.7, y hace las veces de país coordinador en la Coalición Mundial para la Justicia Social de la OIT, junto con Bélgica y Suiza, en la región.

Habida cuenta de la importancia que la OIT nos concede y de la confianza que tiene en nosotros, así como de la larga historia de diálogo con los interlocutores sociales, el Gobierno está dispuesto a negociar, en el marco de la Ley sobre los Sindicatos y de la Ley sobre los Funcionarios Públicos vigentes, si lo desean las partes interesadas, en particular con respecto al nivel de negociación colectiva, los umbrales sindicales y el proceso de autorización de los convenios colectivos.

Quisiera señalar que el Gobierno está dispuesto a considerar las enmiendas propuestas al sistema de negociación colectiva actual, especialmente en relación con los artículos 34 y 41, 1) de la Ley sobre los Sindicatos vigente. Estas enmiendas se considerarán si son propuestas conjuntamente por los interlocutores sociales y si se alcanza un consenso.

El Gobierno está dispuesto a considerar las enmiendas presentadas conjuntamente por los interlocutores sociales relativas a diversos párrafos en los artículos 46, 47, 49, 51, 60, 61 y 63 de la Ley sobre los Sindicatos vigente. En cualquier caso, cabe señalar que la aplicación de estos artículos es garantizada conjuntamente por las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El proceso de negociación colectiva regulado por estos artículos sigue su curso sin contratiempos.

Türkiye ha demostrado recientemente su voluntad de introducir cambios y normas sobre estas cuestiones en cooperación con los interlocutores sociales, convocando la Asamblea del Trabajo, el Consejo de Consulta Tripartita, la Junta Consultiva de Personal Público y sus subcomités de trabajo.

En lo que respecta a las alegaciones sobre la restricción de la libertad de reunirse pacíficamente y a las manifestaciones del 1.º de mayo, en Türkiye, todas las formas de reunión y de demostración pacíficas tienen lugar en áreas seguras y de acceso no restringido. Se defiende el principio del Estado de derecho y solo se imponen las limitaciones especificadas por la legislación. Además, en 2024 se han organizado 227 actos o manifestaciones con la participación de casi 245 000 personas en 78 provincias en toda Türkiye, relacionados con el 1.º de mayo (Día del Trabajo y de la solidaridad), y se han emprendido acciones judiciales contra 269 personas que actuaron ilegalmente en estos eventos.

En Estambul, la Confederación de Sindicatos Progresistas de Türkiye (DISK) y la KESK organizaron un evento en el Parque Saraçhane, una de las zonas más importantes de reuniones y manifestaciones, en el que participaron 10 000 personas. Este evento se celebró pacíficamente, sin ninguna intervención.

Por otra parte, la Plaza Taksim no figura entre las zonas en las que pueden organizarse reuniones y manifestaciones debido a la alta densidad de vehículos y peatones, y a la dificultad que conlleva tomar medidas de seguridad y proteger los derechos y las libertades personales, pero ante todo, porque la necesidad de garantizar la seguridad de los bienes y de las personas del público tendría consecuencias irreparables. Quisiera poner de relieve que nunca se ha prohibido celebrar un evento en la Plaza Taksim el 1.º de mayo. Por consiguiente, la alegación de que el Gobierno prohíbe las manifestaciones del 1.º de mayo no refleja la realidad.

Además, quisiera señalar a su atención que, de manera similar a nuestro enfoque del Convenio núm. 98, hemos iniciado la adopción del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Además, el proceso de ratificación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, finalizará en breve.

Por último, esperamos que las conclusiones de la Comisión tengan debidamente en cuenta mis explicaciones anteriores. Dando curso a la solicitud de la Comisión de Expertos, presentaremos nuestra memoria en 2024 con información detallada sobre los últimos avances, acompañada de copias de los documentos solicitados para su examen detallado por la Comisión.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores han tomado debida nota de la información proporcionada, pero algunos datos proporcionados esta tarde sobre el TEDH no parecen correctos.

Una de las principales misiones de la OIT es fomentar la negociación colectiva en todo el mundo. Esta misión se estableció en 1944 en la Declaración de Filadelfia, que forma parte de la Constitución de la OIT. La negociación colectiva contribuye a que se establezcan condiciones de trabajo equitativas y equilibradas y, por ende, a la paz social.

Como se indica en el párrafo 198 del Estudio General de 2012, «[e]n virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, la negociación colectiva es un derecho fundamental que todos los Miembros aceptan por su mera pertenencia a la Organización Internacional del Trabajo, y que están obligados a respetar, promover y hacer realidad, de buena fe».

En el párrafo 168 se establece que: «El Convenio núm. 98 es aplicable a todos los trabajadores y empleadores, y a sus organizaciones respectivas, en los sectores público y privado se trate o no de sectores esenciales. Las únicas excepciones autorizadas se refieren a las fuerzas armadas y a la policía, así como a los funcionarios públicos empleados en la administración del Estado».

Por lo tanto, las categorías excluidas deben interpretarse de manera restrictiva. Consideramos que el personal penitenciario no debe excluirse, sino que podrían establecerse modalidades específicas de negociación colectiva para esta categoría, como se menciona en el párrafo 213 del Estudio General.

Por último, en el párrafo 200, se dispone que «[e]n virtud del artículo 4 del Convenio, la negociación colectiva debe ser libre y voluntaria, y debe respetar el principio de la autonomía de las partes. Sin embargo, las autoridades públicas tienen la obligación de fomentarla».

Consideramos que los interlocutores sociales, y no la legislación, son los más indicados para decidir a qué nivel desean negociar colectivamente y concluir convenios colectivos. De este modo, podrán celebrar convenios colectivos a nivel intersectorial, sectorial, regional o empresarial.

Observamos que se están produciendo avances alentadores para el futuro en Türkiye. Todas las confederaciones sindicales y las organizaciones de empleadores se han reunido desde el pasado mes de abril para lanzar una nueva agenda social que responda a los retos cotidianos de las relaciones laborales. Además, la Oficina de la OIT en Türkiye ha elaborado, con la participación de los interlocutores sociales, un importante proyecto que aborda la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva como pilares de la defensa de los derechos fundamentales. Este proyecto reforzará la comprensión y la aplicación de las normas internacionales del trabajo en Türkiye.

Los miembros trabajadores animan a las autoridades gubernamentales a intensificar estas consultas con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores con el fin de fomentar la negociación colectiva a todos los niveles. La promoción de la negociación colectiva afecta tanto al sector privado como al público, aunque está justificado que haya algunas excepciones en el sector público debido a su papel específico de garantizar la seguridad nacional.

Asimismo, los miembros empleadores invitan al Gobierno a comunicar a la OIT toda la información solicitada por la Comisión de Expertos. Concluiré haciendo hincapié en que, ante todo, deberían reforzarse los incentivos para que los interlocutores sociales puedan sindicarse con plena libertad y negociar de manera autónoma e independiente.

Miembros trabajadores - Damos las gracias al Gobierno por sus observaciones. También expresamos nuestro agradecimiento a todos los oradores que han hecho uso de la palabra y a todas las personas que aún están presentes en la sala.

A pesar de la información complementaria proporcionada por el Gobierno, seguimos preocupados por las numerosas violaciones del derecho de sindicación y del derecho de negociación colectiva en el país.

La discriminación antisindical y las prácticas antisindicales son omnipresentes, tanto en el sector privado como en el público. El marco jurídico nacional para el ejercicio de los derechos sindicales es sumamente restrictivo. El sindicalismo se ve muy perjudicado por unos umbrales de representatividad excesivos. Además, no estamos de acuerdo con la caracterización utilizada por los miembros empleadores para describir a los sindicatos minoritarios como «meros grupos de presión», que no se benefician de ningún derecho ni de protección en virtud del Convenio. Recordamos firmemente que, en virtud del Convenio núm. 98, la concesión de derechos exclusivos a la organización más representativa no debe significar que se prohíba la existencia de otros sindicatos a los que pudieran desear pertenecer ciertos trabajadores implicados. Las organizaciones minoritarias deberían tener derecho a realizar sus actividades y, al menos, a hablar en nombre de sus afiliados y representarlos.

Estamos profundamente preocupados por la postura hostil adoptada por el Gobierno hacia los sindicatos y sus afiliados desde 2016, como demuestran los brotes de violencia policial que tienen lugar casi todos los años el 1.º de mayo. Este año, por ejemplo, en esa fecha, se impidió a los afiliados y dirigentes sindicales de la KESK acceder a la Plaza Taksim. Las fuerzas policiales disolvieron violentamente la manifestación, utilizando gases lacrimógenos y balas de goma contra los trabajadores, y 215 trabajadores fueron detenidos ese día.

Instamos al Gobierno a que deje de injerir en las actividades sindicales legítimas y a que se abstenga de hacer uso de la violencia contra los sindicalistas y los trabajadores. Pedimos al Gobierno que adopte urgentemente medidas para eliminar todas las barreras legales que impiden el pleno disfrute de los derechos garantizados por el Convenio, incluida la revisión, en plena consulta con los interlocutores sociales, de las disposiciones legislativas relativas a los umbrales para convertirse en agente de negociación colectiva; los derechos de los sindicatos minoritarios a negociar colectivamente; las restricciones de la negociación colectiva a todos los niveles en el sector privado, y las restricciones aplicables al personal penitenciario, a los trabajadores interinos y a los funcionarios públicos sin contrato escrito.

Además, instamos al Gobierno a que adopte medidas significativas y eficaces para combatir la discriminación antisindical, tanto en el sector privado como en el público, que incluyan el establecimiento de un proceso independiente, rápido y amplio de investigación y reparación para los casos presentados contra los despidos antisindicales en el sector público, en el marco de las leyes de emergencia, pero también derogando cualquier disposición que permita a las autoridades ejercer los poderes del estado de emergencia y despedir sumariamente a los sindicalistas; la adopción, en plena consulta con los interlocutores sociales, de sanciones eficaces y suficientemente disuasorias contra los despidos antisindicales, así como mecanismos eficaces y rápidos que permitan a los trabajadores para solicitar una reparación, y, por último, la elaboración y la aplicación, junto con los interlocutores sociales y con la asistencia técnica de la OIT, de campañas y programas de sensibilización para formar a la policía y a las fuerzas de seguridad, al Poder Judicial y a la administración sobre los derechos sindicales.

También pedimos al Gobierno que lleve a cabo un examen más completo, en consulta con los interlocutores sociales y con la asistencia técnica de la OIT, de los mecanismos judiciales y no judiciales, con miras a la investigación y la reparación eficaces y oportunas de los casos de discriminación antisindical.

Habida cuenta de la gravedad y la persistencia de las violaciones en el país, pedimos al Gobierno que acepte una misión de alto nivel.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con preocupación del elevado número de casos de discriminación antisindical en el país y de la ausencia de sanciones suficientemente disuasorias para combatir este fenómeno en la legislación y en la práctica. La Comisión tomó nota con preocupación de las lagunas significativas que existen en la legislación y en la práctica en relación con el alcance de la negociación colectiva.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a adoptar medidas adecuadas y efectivas a fin de:

- garantizar la investigación independiente, rápida y exhaustiva de los presuntos despidos antisindicales en virtud de los decretos del estado de emergencia en el marco de procedimientos que ofrezcan todas las garantías del debido proceso;
- adoptar sanciones efectivas y disuasorias contra la discriminación antisindical, incluidos los despidos antisindicales, en el sector tanto público como privado, y garantizar que los trabajadores que han sufrido tales perjuicios tengan derecho a vías de recurso y de reparación adecuadas (incluido el reintegro, la compensación financiera, etc.);
- realizar un examen exhaustivo de los mecanismos judiciales y no judiciales para garantizar la investigación y la reparación efectivas y oportunas en los casos de discriminación antisindical;
- establecer un sistema sólido para la recopilación de datos sobre la discriminación antisindical en el sector tanto público como privado;
- evitar la injerencia en las actividades sindicales legítimas y el recurso a la violencia contra los sindicalistas y los trabajadores;
- enmendar el artículo 34 de la Ley núm. 6356 para que las partes del sector privado puedan participar en acuerdos regionales o nacionales intersectoriales, si así lo desean;
- garantizar que los sindicatos minoritarios puedan ejercer sus derechos protegidos en el Convenio;
- garantizar que los procedimientos judiciales sobre la validez jurídica de los certificados de mayoría sindical concluyan en un plazo razonable;
- enmendar el artículo 28 de la Ley núm. 4688 a fin de eliminar las restricciones al alcance material de la negociación colectiva en el sector público, y de garantizar que las partes interesadas puedan decidir de manera autónoma los temas de negociación;
- enmendar la legislación existente para garantizar que el personal penitenciario, los trabajadores interinos y los funcionarios públicos sin un contrato escrito puedan ejercer efectivamente su derecho de sindicación y de negociación colectiva en virtud del Convenio;
- proporcionar recursos rápidos y eficientes contra el despido de sindicalistas basado en las facultades del estado de emergencia;
- revisar el método de nombramiento de los miembros de la junta arbitral de los empleados del sector público para garantizar su independencia e imparcialidad;

- **elaborar y llevar a cabo campañas y programas de sensibilización para educar a la policía y a las fuerzas de seguridad, el Poder Judicial y la administración sobre los derechos sindicales, y**
- **proporcionar toda información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión, junto con información detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones, y sobre los resultados obtenidos.**

La Comisión invitó al Gobierno a que recurriera a la asistencia técnica de la OIT para aplicar efectivamente todas las recomendaciones de la Comisión.

Representante gubernamental - En primer lugar, me gustaría manifestar que lamentamos esta decisión de la Comisión, ya que va en contra del compromiso de nuestro Gobierno, que ha sido presentado por nuestro país, y en el marco del cual se esperan resultados concretos en un corto plazo, con los esfuerzos de los interlocutores sociales. En todo caso, hubiera sido conveniente que la Comisión nos hubiera concedido un plazo razonable para que el Gobierno, en colaboración con los interlocutores sociales, tome las medidas necesarias. Esperamos que este proceso tenga un resultado positivo para las relaciones entre la OIT y nuestro país y sus interlocutores sociales.

Turkmenistán (ratificación: 1997)

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha proporcionado la siguiente información por escrito. También ha transmitido una copia de la hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno de Turkmenistán para 2024-2025.

Cuando se realizó la misión de alto nivel de la OIT, a saber, en febrero de 2024, se llevó a cabo un debate sobre la fase siguiente de la cooperación, con la participación activa de los interlocutores sociales. Durante la visita, se celebraron reuniones con las siguientes instancias de Turkmenistán: Viceministros del Consejo de Ministros, representantes del Ministerio de Asuntos Exteriores, del Parlamento (*Mejlis*), del Ministerio de Trabajo y Protección Social, del Ministerio del Interior, del Ministerio de Economía y Finanzas, del Ministerio de Agricultura, del Ministerio de Justicia (*Adalat*), del Ministerio de la Industria Textil, de la Oficina del Defensor del Pueblo, del Instituto de Estado, Ley y Democracia, de la Oficina del Fiscal General, del Ministerio de Educación, del Comité Estatal de Estadística, de la Central Sindical Nacional, del Sindicato de Industriales y Emprendedores, del principal servicio estatal, Turkmenstandartlary, de la empresa estatal, Turkmenpagta, y de organismos administrativos provinciales. Como resultado de la cooperación constructiva, se adoptó la hoja de ruta para la cooperación con la OIT para 2024-2025.

Las principales áreas que cubre la hoja de ruta incluyen:

- 1) La adopción de medidas prioritarias para reforzar el marco de políticas con miras a evitar la movilización de niños para que trabajen. Como parte de estas medidas, está previsto incorporar a la legislación disposiciones que prohíban el trabajo forzoso u obligatorio durante la cosecha del algodón, es decir, elaborar y presentar un proyecto de decreto presidencial sobre medidas para una cosecha del algodón altamente organizada, que tenga en cuenta la organización del empleo voluntario y justamente remunerado durante la cosecha.

En cuanto a la prevención del trabajo infantil, se revisará la lista de trabajos, ocupaciones y puestos con condiciones laborales nocivas o peligrosas (y especialmente nocivas o especialmente peligrosas) en los que se prohíbe el empleo de menores de 18 años, incluidas las actividades relacionadas con la cosecha del algodón. También hay que establecer la garantía de que los menores de 18 años no participen en la recolección del algodón y hacer que se cumpla la legislación sobre la edad mínima para el empleo. Está previsto elaborar y aplicar medidas para sensibilizar a la población sobre la prevención de la movilización y la participación de niños en el trabajo, dirigidas a las autoridades locales, los interlocutores sociales y el público en general. En consecuencia, se prevé elaborar y aplicar un plan para difundir información pertinente entre las partes interesadas, las autoridades locales, las asociaciones de *daikhan* (agricultores), los empleadores, los trabajadores y el público en general sobre cómo identificar y notificar los riesgos e incidentes, incluidas las prácticas inaceptables en la contratación de recolectores de algodón, fomentando la divulgación voluntaria antes y durante la recolección del algodón.

La hoja de ruta también prevé:

- la promoción y el establecimiento de una remuneración justa y decente para los recolectores de algodón, examinando la posibilidad de establecer (revisar) el salario mínimo (por recoger un kilogramo de algodón), tanto para la cosecha de algodón de 2024 como para la de 2025, mediante la investigación y el diálogo social con el Gobierno;
- el apoyo técnico de la OIT a Turkmenistán sobre la adhesión al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y al Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), examinando la legislación nacional pertinente; la firma de un memorando de entendimiento sobre la organización de un estudio para la revisión de las condiciones de trabajo en Turkmenistán, y
- la elaboración de protocolos de protección que cubran a todas las personas que presenten denuncias, e incluyan medidas para proteger la confidencialidad, proteger contra el acoso y garantizar la remisión a los servicios de apoyo adecuados; el establecimiento y la aplicación de mecanismos piloto de retroalimentación/reclamación durante la cosecha de 2024, y la mejora de los mecanismos de reclamación para la cosecha de 2025.

2) Como parte de la mejora del marco legislativo:

- se tendrá que mejorar el marco legislativo relativo al trabajo forzoso y al trabajo infantil de conformidad con el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182);
- habrá que aplicar las recomendaciones de la OIT para revisar la legislación y elaborar enmiendas legislativas;
- habrá que mejorar las disposiciones, las normas, y los sistemas de empleo y las condiciones de trabajo decente durante la recolección del algodón, en particular mediante el refuerzo de la normativa sobre la contratación de recolectores de algodón, la celebración de contratos adecuados tanto con ellos como con los productores agrícolas, y el control de la aplicación del salario mínimo por su trabajo;

- se tendrá que prestar asistencia técnica para apoyar los avances hacia la ratificación del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y del Convenio núm. 129, y
 - se tendrán que crear capacidades y habrá que proporcionar asistencia técnica para la ratificación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y del Convenio núm. 102.
- 3) El marco de aplicación de la ley incluye la prestación de asistencia técnica para mejorar el acceso de las víctimas a recursos efectivos (Oficina del Defensor del Pueblo, y autoridades policiales y judiciales a nivel central y regional), así como el desarrollo de protocolos y herramientas para apoyar el acceso a los recursos.

La hoja de ruta también contempla reformas más amplias, como el estudio de la experiencia internacional para establecer un sistema de contratación y un mecanismo de selección para los puestos de trabajo en la recolección del algodón, el fomento del diálogo social en la producción algodonera y la determinación de posibles reformas estructurales para aumentar la productividad y la sostenibilidad de la producción algodonera, así como fomentar las oportunidades de trabajo decente a lo largo de toda la cadena de valor del algodón.

La misión técnica de la OIT que tuvo lugar del 14 al 17 de mayo de 2024, con la participación de funcionarios de la OIT, contribuyó positivamente a la aplicación de las acciones prioritarias de la hoja de ruta para 2024-2025, y tuvo por objeto debatir las actividades de la hoja de ruta, incluida la elaboración de instrucciones gubernamentales relativas a la selección de personal y las condiciones de trabajo durante la cosecha del algodón de 2024, la revisión de la lista de empleos, ocupaciones y puestos cuyas condiciones de trabajo son nocivas o peligrosas (y especialmente nocivas o especialmente peligrosas), en los que está prohibido emplear a menores de 18 años, así como los mecanismos de tramitación de quejas y acceso a recursos efectivos. Durante la misión se organizó una mesa redonda en la que participaron todas las partes interesadas. Al mismo tiempo, se está elaborando un proyecto de memorando de entendimiento entre el Gobierno de Turkmenistán y la OIT sobre un estudio de las condiciones de trabajo durante la cosecha del algodón de 2024 en Turkmenistán.

El Parlamento de Turkmenistán, representado por sus diputados, participa activamente en actividades de sensibilización destinadas, entre otras cosas, a informar a la sociedad sobre la prevención y la prohibición del trabajo forzoso, incluido el trabajo infantil. Las actividades sindicales en los *etrap*s (distritos) y ciudades también abarcan la organización de seminarios de sensibilización dirigidos a las partes interesadas tripartitas nacionales y locales y a la sociedad civil para garantizar un diálogo abierto sobre los retos, los marcos y los mecanismos de respuesta para abordar las cuestiones relacionadas con el empleo justo de los trabajadores. Se han elaborado artículos y publicaciones sobre la regulación jurídica de las relaciones laborales en diversos sectores, en particular la agricultura. Actualmente, el Gobierno de Turkmenistán está estudiando la posibilidad de adherirse al Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y a este respecto se están celebrando consultas con los ministerios, departamentos e interlocutores sociales interesados acerca de la ratificación de dicho Protocolo. Además, queremos señalar nuestro compromiso de estudiar la experiencia internacional en materia de prevención del trabajo forzoso, incluido el trabajo infantil en todas sus formas. Prueba de ello, en particular, es la participación en marzo de 2024 de una delegación de Turkmenistán en un viaje de estudios a Tashkent (Uzbekistán), como parte del proyecto de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) sobre

migración segura en Asia Central. La delegación examinó la experiencia de erradicación del trabajo infantil y forzoso en el sector algodonero del país. Como participante en el programa conjunto, el Ministerio de Trabajo de Turkmenistán seguirá desempeñando un papel activo en la ejecución de las actividades de su competencia.

Discusión por la Comisión

Presidente - Invito a hacer uso de la palabra al representante gubernamental de Turkmenistán, Embajador y Representante Permanente de Turkmenistán ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.

Representante gubernamental - El caso de la aplicación por Turkmenistán de las disposiciones del Convenio ha sido examinado en varias reuniones de la Comisión, durante las cuales nuestro país aceptó las recomendaciones que se formularon y la misión de asistencia técnica de alto nivel de la OIT. Después de la misión de alto nivel, iniciamos un importante programa de cooperación con la OIT, y la OIT ha realizado numerosas visitas a Turkmenistán, incluidas misiones de alto nivel.

La ratificación por Turkmenistán de los dos Convenios de gobernanza de la OIT en 2019 y 2021, la Enmienda Constitucional de la OIT de 2022 y la adopción y plena aplicación de la hoja de ruta para la cooperación con la OIT para 2023 son resultados significativos de la importante cooperación.

La ejecución de las actividades establecidas en la hoja de ruta se llevó a cabo en estrecha colaboración y cooperación con el personal de la OIT, en particular en lo que respecta a la revisión de la estructura política y administrativa que rige la recolección del algodón; la mejora de la inspección del trabajo; el fomento del pleno empleo libremente elegido en el sector algodonero; el desarrollo y la concienciación, y el fomento del diálogo social en los sectores de producción y transformación del algodón.

Como parte de las actividades de la OIT, se llevó a cabo un estudio cualitativo sobre las prácticas de contratación para la recolección del algodón en regiones seleccionadas de Turkmenistán, con visitas a los campos de algodón durante el periodo de recolección para supervisar las condiciones de trabajo. Al mismo tiempo, las instituciones estatales de estadística llevaron a cabo un estudio cuantitativo de los hogares para evaluar la tendencia de la recolección del algodón en los últimos cinco años.

En septiembre de 2023, el Gobierno y la OIT firmaron el Memorando de Entendimiento relativo al cumplimiento de las condiciones de trabajo durante la cosecha de algodón de 2023 en Turkmenistán. De conformidad con el memorando, una delegación de especialistas de la OIT, compuesta por siete equipos, realizó visitas escalonadas a Turkmenistán en septiembre y octubre de 2023. Durante las visitas, los equipos de la OIT se desplazaron a las distintas regiones del país para visitar los campos de recolección de algodón, y se reunieron y mantuvieron entrevistas con los participantes en la recolección del algodón, los arrendatarios, las asociaciones de agricultores y los representantes de las explotaciones agrícolas.

En el marco de la hoja de ruta, la OIT elaboró un informe sobre la base de los resultados del seguimiento realizado, que fue debatido por las partes interesadas en Turkmenistán en febrero de 2024. El informe describe la industria algodonera de Turkmenistán, los resultados de las visitas a los campos de algodón, la información sobre el algodón recogido a mano, los salarios y las horas de trabajo en la desmotadora de algodón, la regulación de la contratación justa y voluntaria de trabajadores y su sustitución durante la cosecha de algodón, y la organización de las inspecciones de las condiciones de trabajo de los recolectores de algodón.

En el informe también se recogen recomendaciones para seguir mejorando la legislación sobre prevención y prohibición del trabajo forzoso, sensibilizar a los empleadores y a las autoridades locales sobre la prevención del uso del trabajo forzoso, incluido el trabajo infantil, sobre el mecanismo de tramitación de denuncias, y otras recomendaciones. En el informe también se hacen recomendaciones sobre la adhesión a varios convenios de la OIT, en particular los convenios sobre la inspección del trabajo, el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y una serie de convenios sobre seguridad y salud en el trabajo.

Durante la misión de alto nivel de la OIT de febrero de 2024, en la que participaron activamente los interlocutores sociales, se debatieron las cuestiones relativas a la siguiente fase de cooperación. Durante la visita, se celebraron reuniones con los Vicepresidentes del Consejo de Ministros, representantes del Parlamento, el Ministerio de Asuntos Exteriores, la Oficina del Defensor del Pueblo, los principales Ministros y departamentos, así como con las autoridades locales.

Como resultado de las recomendaciones de la OIT y de nuestra cooperación constructiva, y en consulta con los interlocutores sociales, se adoptó la hoja de ruta para la cooperación con la OIT para 2024-2025. Hemos compartido la hoja de ruta con la Comisión y puede consultarse en el sitio web de la OIT. Las principales áreas de la hoja de ruta incluyen acciones prioritarias para reforzar el marco político con el fin de prevenir la movilización y el trabajo infantil a través de:

- la mejora del marco legislativo sobre trabajo forzoso e infantil, de conformidad con los Convenios núms. 29, 105, 138 y 182;
- la prestación de asistencia técnica por parte de la OIT para apoyar los avances hacia la ratificación de los Convenios núms. 81, 129, 155, 187 y 102, y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio núm. 29;
- la firma de un Memorando de Entendimiento sobre la organización de la revisión de las condiciones de trabajo en Turkmenistán y el compromiso por parte de la OIT de hacer un seguimiento de la cosecha de algodón, y
- el desarrollo y la aplicación de mecanismos de retroalimentación o de presentación de quejas durante la cosecha de 2024, y la mejora de los mecanismos de presentación de quejas para la cosecha de 2025.

La aplicación incluye asistencia técnica para mejorar el acceso de las víctimas a recursos efectivos, la Oficina del Defensor del Pueblo, las fuerzas de seguridad y el poder judicial a nivel central y regional.

La hoja de ruta también contempla reformas más amplias, como aprender de la experiencia internacional para establecer un sistema de contratación y un mecanismo de adecuación de puestos de trabajo para la recolección del algodón, promover el diálogo social en la producción algodonera e identificar posibles reformas estructurales para mejorar la productividad y la sostenibilidad de la industria algodonera y apoyar las oportunidades de trabajo decente a lo largo de toda la cadena de valor del algodón. Es importante señalar que ya hemos empezado a trabajar para aplicar esta hoja de ruta con la OIT.

En particular, hace unos días, concretamente el 4 de junio, se celebró la primera reunión entre expertos de la Oficina del Defensor del Pueblo, de la OIT y del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), con el fin de debatir las próximas acciones para la aplicación de la mencionada hoja de ruta. Un día después, se celebró una reunión entre

expertos de la OIT y representantes de los ministerios de Trabajo, Justicia, Agricultura y Asuntos Exteriores de Turkmenistán. A finales de junio, esperamos también a los expertos de la OIT en Ashgabat para una visita de trabajo.

Además, recientemente, también hemos recibido algunas propuestas de la OIT sobre acciones y medidas concretas en el marco de la aplicación de la nueva hoja de ruta para 2024-2025, relacionadas de nuevo con la Oficina del Defensor del Pueblo, con la campaña de sensibilización, con la recogida de la cosecha de algodón en el año en curso, etc., que ya se debatieron durante las mencionadas reuniones.

En la actualidad, Turkmenistán está llevando a cabo una reforma crucial del sector agrario para mejorar más su gestión. Por decreto del Presidente de Turkmenistán, el Ministerio de Agricultura se reorganizó a principios de este año, concretamente en febrero.

Con el fin de aumentar el rendimiento de los cultivos, desarrollar la ganadería y la avicultura, crear instalaciones modernas para la producción de productos agrícolas de alta calidad e introducir tecnologías modernas en la producción se crearon estructuras agrícolas sectoriales (empresas y asociaciones) en áreas específicas, incluida la empresa estatal «Turkmenpagta», separadas orgánicamente del Ministerio de Agricultura de Turkmenistán.

Un paso importante en el contexto del tema que hoy nos ocupa es la decisión del Gobierno de aumentar significativamente el precio de compra del algodón de 1,5 a 5 manats, vinculado al periodo de recolección del algodón. Dicho aumento se debió a la necesidad de proporcionar a los agricultores mayores incentivos e ingresos, así como de aumentar el pago a los recolectores de algodón por cada kilogramo de algodón cosechado, en función del momento de la recolección de este cultivo y de su calidad.

Una contribución eficaz a la aplicación de las acciones prioritarias de la hoja de ruta para 2024-2025 fue la misión técnica de la OIT de mayo de este año, cuyo objetivo era la realización de actividades de la hoja de ruta mencionada, incluida la elaboración de instrucciones del Gobierno sobre la contratación y las condiciones de trabajo durante la cosecha de algodón de 2024. Durante la misión, se organizó una mesa redonda con la participación de todas las partes interesadas. También se organizó una segunda mesa redonda para debatir la inclusión de la recogida del algodón en la lista de trabajos, profesiones y oficios con condiciones laborales nocivas y peligrosas en los que no está permitido emplear a menores de 18 años. Ya se está trabajando, en estrecha colaboración con la OIT, en el seguimiento de estas mesas redondas.

Actualmente se está planificando una reunión de la Comisión tripartita de interlocutores sociales. Uno de los puntos clave del orden del día es el examen del plan de acción de la hoja de ruta para 2024-2025, en particular la cuestión de la actualización de la lista de trabajos peligrosos y penosos mediante la inclusión de los recolectores de algodón.

Además, como parte de la discusión del plan de acción, se está examinando la cuestión de la mejora del marco jurídico que rige la relación entre los empleadores y los recolectores de algodón. Además, al mismo tiempo, se está trabajando en la preparación de un proyecto de memorando de entendimiento entre el Gobierno y la OIT relativo a la observación independiente de las condiciones de trabajo durante la cosecha de algodón de 2024 en Turkmenistán.

El Gobierno examina actualmente su adhesión al Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y se están celebrando consultas con los ministros, departamentos e interlocutores sociales interesados.

Al mismo tiempo, nos gustaría señalar nuestro compromiso de estudiar la experiencia internacional en la prevención del trabajo forzoso, incluido el trabajo infantil en todas sus formas. Prueba de ello es, en particular, la participación en marzo de este año de una delegación de Turkmenistán en un viaje de estudios a Uzbekistán (Tashkent), en el marco del proyecto de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional sobre migración segura en Asia Central, durante el cual la delegación estudió la experiencia de Uzbekistán en la abolición del trabajo forzoso, incluido el trabajo infantil en el sector algodonero del país.

Valoramos mucho la cooperación con la OIT en la consecución de los objetivos globales en materia de trabajo justo y nos comprometemos a mantenerla para atender las recomendaciones de los órganos de control.

Teniendo en cuenta todos los programas estatales, el trabajo constante para mejorar el marco legislativo e institucional de Turkmenistán y los resultados de las actividades prácticas en el ámbito del trabajo, el empleo y la protección social de la población, Turkmenistán tiene un gran potencial para ratificar en el futuro otros convenios prioritarios y fundamentales de la OIT y aplicar eficazmente sus normas.

Para concluir, quisiera expresar mi confianza en que Turkmenistán seguirá prestando especial atención a los problemas de justicia social y económica, garantizando los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Miembros empleadores - Hemos tomado nota con interés de la información compartida por el Gobierno. Deseamos alentar a Turkmenistán a proseguir sus esfuerzos para investigar mejor y remediar los problemas relativos al trabajo forzoso en la recolección del algodón, que han llevado a que el cumplimiento del Convenio por parte de Turkmenistán se convierta en un tema habitual aquí en la Comisión. Turkmenistán ratificó el Convenio en 1997. El Convenio núm. 105 es un convenio fundamental de la OIT que aboga por la erradicación del trabajo forzoso. Este caso se debatió en la Comisión en 2016, 2021, 2023, y de nuevo ahora en 2024. La Comisión de Expertos realizó observaciones sobre este caso en 2015, 2016, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, y de nuevo ahora en 2024.

Para ser claros, los miembros empleadores desean subrayar su profundo compromiso con la erradicación del trabajo forzoso. Estamos unidos en la creencia de que no debería haber lugar para el trabajo forzoso en el mundo laboral, especialmente para el trabajo forzoso impuesto o facilitado por un Estado soberano. Por lo tanto, estamos dispuestos a ejercer toda la autoridad que podamos tener como interlocutores sociales para contribuir a la erradicación del trabajo forzoso, ya sea en Turkmenistán o en cualquier otro lugar del mundo.

El contexto, como siempre, es fundamental, y en este caso es importante señalar que la economía de Turkmenistán está dirigida en gran medida por el Estado, y que su sector privado sigue siendo relativamente pequeño y está estrechamente regulado por el Estado. También hay que tener en cuenta que Turkmenistán es el decimotercero o decimocuarto —según la fuente que se consulte— mayor productor de algodón del mundo, y que la cosecha de algodón es de gran importancia para su economía. Aunque se puede decir más sobre el contexto político, queremos reiterar aquí que la Comisión ha planteado sus serias dudas sobre la independencia de las organizaciones sindicales y de empleadores del país.

A modo de contexto jurídico, y además de lo relacionado con la ratificación del Convenio, señalamos que la Constitución de Turkmenistán (artículo 33) garantiza el derecho a elegir libremente profesión, ocupación y lugar de trabajo, así como a unas condiciones de trabajo saludables y seguras. Como se señala en la hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el

Gobierno para 2024-2025, el trabajo forzoso u obligatorio está prohibido por la legislación nacional, e incluye:

- «cualquier práctica consistente en movilizar por la fuerza a personas para que trabajen en empresas u obligarlas a realizar esos trabajos, independientemente de la forma de propiedad, o a movilizar a cualquier persona mayor o menor de 18 años para recoger algodón»;
- «la recogida de algodón por los empleados de empresas (organizaciones o instituciones), quienquiera que sea el propietario, durante la semana laboral y en las horas de trabajo establecidas», y
- «cualquier práctica por la que se obligue a los empleados del sector público o privado o a cualquier otra persona a recoger algodón o a contratar o pagar recolectores de sustitución o a financiar de otro modo la recogida del algodón».

La existencia de una normativa es muy diferente a la aplicación y el cumplimiento de la misma. Por supuesto, es una ventaja contar con una normativa vigente y, lo que es más importante en este caso, que un país haya ratificado voluntariamente el Convenio. No obstante, parece existir una laguna continua y lamentable en la aplicación de la normativa, y todos deberíamos recordar y seguir siendo conscientes de que el trabajo de esta estimada Comisión consiste en examinar y tratar de garantizar el cumplimiento de determinados convenios ratificados voluntariamente, como el Convenio núm. 105.

A tal efecto, señalamos que la Comisión de Expertos ha identificado en repetidas ocasiones múltiples prácticas abusivas que entran en conflicto con el Convenio, en particular con el artículo 1, *b)* del Convenio que prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico, centrándose en las prácticas en la industria algodонера turkmena.

Estas cuestiones dieron lugar a misiones de alto nivel de la OIT y, posteriormente, a una Hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y Turkmenistán que se adoptó en marzo de 2023. La hoja de ruta para 2023 abarcaba los seis ámbitos siguientes:

- 1) la revisión del marco político y administrativo;
- 2) la mejora de la inspección de trabajo y de la aplicación de la ley;
- 3) la promoción del empleo pleno, productivo y libremente elegido en el sector del algodón;
- 4) la mejora de la recolección y la producción de algodón;
- 5) el diseño y la ejecución de actividades de sensibilización, y
- 6) el fomento del diálogo social en la producción de algodón.

Valoramos cualquier progreso en el cumplimiento de la hoja de ruta para 2023, y tomamos nota de que el Gobierno ha indicado que: i) se ha llevado a cabo un análisis del marco legislativo vigente y se han presentado al Parlamento proyectos de medidas legislativas; ii) se han celebrado reuniones en las que han participado los ministerios y organismos pertinentes, los interlocutores sociales y los representantes de la OIT; iii) se están realizando esfuerzos para elaborar un estudio cualitativo de las prácticas de contratación para la cosecha del algodón; iv) se celebró un taller técnico durante la misión de la OIT de julio de 2023 para debatir la cuestión del empleo estacional y eventual; v) en 2021-2022, se realizaron más de 200 reuniones, talleres y mesas redondas de sensibilización para abordar las cuestiones relacionadas con el empleo justo, y vi) por último, el Gobierno ha indicado que las

organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores participan activamente en la aplicación de todas las medidas establecidas en la hoja de ruta para 2023.

Además, del 19 al 23 de febrero de 2024 tuvo lugar otra misión de alto nivel de la OIT, encabezada por la Directora Regional de la OIT para Europa y Asia Central, que se centró en algunos asuntos concretos, como la realización de una mesa redonda con autoridades gubernamentales y representantes de las organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores para debatir la siguiente fase de la cooperación en el marco de la hoja de ruta bienal para 2024-2025, y de un informe para sintetizar todas las actividades de investigación y de observación de la cosecha de algodón de 2023. También se llevó a cabo una misión técnica de la OIT del 14 al 16 de mayo de 2024, hace apenas unas semanas.

La nueva hoja de ruta conjunta de dos años fue aprobada por el Gobierno hace apenas unas semanas, concretamente el 13 de mayo de 2024. Esta hoja de ruta para 2024-2025 contiene cuatro componentes principales: i) medidas prioritarias destinadas a reforzar el marco político, que deben adoptarse de inmediato y antes de la cosecha de algodón de 2024, que comienza en apenas dos meses. Esto incluye, por ejemplo, la preparación de un decreto presidencial como primer paso hacia la reforma legislativa, así como una campaña de sensibilización pública; ii) una mejora adicional del marco legislativo; iii) el reforzamiento de la aplicación de la legislación y de las normas internacionales del trabajo, y iv) otras reformas y ayudas complementarias, incluidas diversas medidas relacionadas con la asistencia técnica de la OIT.

Los miembros empleadores desean subrayar que en el componente iv) de la hoja de ruta se reconoce que la eliminación sostenible del trabajo forzoso en la producción de algodón requiere la participación activa y la supervisión del proceso por parte de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores. A este respecto, es de vital importancia que la Comisión de Expertos planteara el año pasado importantes cuestiones jurídicas en relación con el control por el Estado de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la observación sobre Turkmenistán relativa al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). La Confederación Sindical Internacional (CSI) cuestionó además la independencia del movimiento sindical en el país, y los miembros empleadores tienen preocupaciones similares sobre la independencia de las organizaciones de empleadores y de las empresas de Turkmenistán. Así pues, los miembros empleadores desean subrayar que la libertad sindical y de asociación y la independencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores no solo son principios fundamentales en sí mismos, sino que también sirven para garantizar el cumplimiento de otras normas de la OIT, como el Convenio núm. 105. Confiamos en que se lleve a cabo un inventario y una evaluación exhaustivos de las organizaciones que representan a los empleadores y a los trabajadores en Turkmenistán, así como una revisión del marco jurídico e institucional de estas organizaciones, tal como se prevé en la hoja de ruta y en consonancia con las orientaciones proporcionadas por los órganos de control de las normas de la OIT.

También tomamos nota de que la hoja de ruta para 2024-2025 exige la firma de un memorando de entendimiento entre el Gobierno y la OIT para poder realizar una mejor observación de las condiciones de trabajo reales e informar al respecto.

En nuestra opinión, no han faltado los protocolos contemplados o las acciones sugeridas para ayudar a poner fin al uso del trabajo forzoso en la cosecha de algodón de Turkmenistán. Se ha vertido mucha tinta. Sin embargo, parece que esta lacra persiste. Deseamos que se hagan todos los esfuerzos posibles para ir más allá de los protocolos y las hojas de ruta y garantizar un acceso mejor y más significativo a los hechos y las circunstancias sobre el terreno y, además, para garantizar la erradicación del trabajo forzoso en Turkmenistán.

Los miembros empleadores no han tolerado ni tolerarán el trabajo forzoso en contravención del Convenio, en particular el trabajo forzoso impuesto o facilitado por un Estado soberano. El trabajo forzoso es una práctica inaceptable y perjudicial desde todos los puntos de vista, incluso desde una perspectiva comercial. Es totalmente contrario a la ética y un mal negocio en todos los sentidos.

Aunque alentamos al Gobierno a seguir cooperando con la OIT en el marco de la hoja de ruta para 2024-2025, volvemos a hacer hincapié en la aplicación y los resultados tangibles. Como miembros empleadores, estamos dispuestos a ayudar en todo lo posible. Esperamos con interés escuchar las opiniones de otros grupos sobre este asunto.

Miembros trabajadores - Es la cuarta vez que nuestra Comisión examina la aplicación del Convenio por el Gobierno de Turkmenistán. Este año será la segunda ocasión consecutiva. En 2021, nuestra Comisión invitó al Gobierno a recibir una misión de alto nivel. Esta misión tuvo lugar en noviembre de 2022. Los contactos entre el Gobierno y la OIT condujeron a la adopción de una hoja de ruta en marzo de 2023. Una nueva misión de alto nivel de la OIT se llevó a cabo en febrero de 2024, dando lugar a una hoja de ruta actualizada, aprobada el 13 de mayo de 2024 por el Gobierno.

Esta hoja de ruta prevé actividades en una serie de ámbitos que permitirán avanzar hacia un mayor cumplimiento del Convenio y mejorar considerablemente la situación de muchos trabajadores en Turkmenistán. Se trata de un progreso, pero aún estamos lejos del objetivo de erradicar el trabajo forzoso en Turkmenistán. Instamos al Gobierno a que haga todo lo posible para aplicar efectivamente esta hoja de ruta.

A pesar de todas estas iniciativas, las prácticas de trabajo forzoso en la producción de algodón siguen estando presentes a gran escala en Turkmenistán, según los informes realizados por observadores independientes que corren grandes riesgos al investigar en el país. La falta de libertades fundamentales sigue siendo un obstáculo para acabar con el trabajo forzoso, y a los trabajadores se les sigue negando su derecho fundamental a constituir sindicatos independientes.

En 2022, los directivos de las empresas estatales se vieron sometidos a una mayor presión para movilizar a los empleados para trabajar en los campos de algodón. En concreto, decenas de miles de empleados del sector público, incluidos profesores, médicos, trabajadores culturales y funcionarios, fueron movilizados para recoger algodón y cumplir los objetivos del plan estatal de cosecha de algodón. Tenemos entendido, sin embargo, que en 2023 los profesores y los médicos ya no participaron en la recogida del algodón, pero miles de otros trabajadores públicos fueron todavía movilizados.

Los recolectores de algodón se vieron obligados a trabajar en condiciones peligrosas e insalubres, incluidas temperaturas que oscilaban entre -10 grados centígrados en diciembre y más de 40 grados centígrados en agosto, bajo la luz directa del sol y sin cantidades suficientes de agua potable. Los recolectores fueron expuestos a productos químicos sin previo aviso y no se les proporcionaba ningún equipo de protección ni seguimiento médico. También se les exigía que pagaran su propia comida, agua, transporte y alojamiento. Algunos se vieron obligados a recurrir a recolectores de sustitución a los que pagaron de su propio bolsillo para evitar participar ellos mismos en la recolección del algodón.

En sus observaciones finales de 2023, la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas también expresó preocupación sobre el uso generalizado del trabajo forzoso por parte de funcionarios públicos durante la cosecha del algodón, bajo amenaza de sanciones como la rescisión de los contratos de trabajo o la pérdida o reducción de los salarios.

Asimismo, se llevó a cabo una misión independiente de observación de la OIT sobre las condiciones de trabajo y la contratación de los recolectores de algodón, en la que participaron funcionarios de la OIT y consultores independientes. Esta misión tuvo lugar durante la cosecha de octubre de 2023. Los primeros resultados conocidos de esta misión muestran pruebas directas e indirectas de la movilización de funcionarios en todas las regiones visitadas, excepto en una. Lamentamos que el informe completo de esta misión de observación aún no esté a disposición de la Comisión.

Nos complace constatar que la cooperación del Gobierno con la OIT en la aplicación de las recomendaciones de nuestra Comisión permite a la OIT tener una visión más clara de la situación sobre el terreno, y así poder prestar la asistencia más adecuada al Gobierno. Sin embargo, no podemos sino compartir la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por la persistencia de la práctica del trabajo forzoso en el sector del algodón. Por ello, invitamos al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para proseguir todas las iniciativas que ha puesto en marcha en colaboración con la OIT.

Estas iniciativas han identificado claramente los ámbitos en los que hay que actuar con plazos concretos.

En primer lugar, es necesario reexaminar el marco político y administrativo que rige la cosecha del algodón. Ya vimos en el pasado que el plan nacional de cosecha y los correspondientes objetivos se aplican a escala regional y local. Por lo tanto, es importante que todos los eslabones de esta cadena participen en los esfuerzos por adecuar la situación al Convenio.

En mayo de 2024, se realizó una misión técnica de la OIT para ayudar al Gobierno a formular instrucciones claras sobre la contratación y las condiciones de trabajo para la próxima cosecha de algodón, a revisar la lista de trabajos peligrosos para los niños y a fijar un salario decente para la cosecha de algodón. Asimismo, el objetivo de la misión era ayudar a establecer mecanismos de reclamación, la estrategia y las medidas para las campañas de sensibilización, y los parámetros para las operaciones de observación de la OIT durante la cosecha de algodón de 2024.

Es evidente que la inspección de trabajo tiene un papel fundamental que desempeñar en la resolución de los problemas surgidos durante la cosecha del algodón. El Gobierno debe trabajar para mejorar la inspección del trabajo y su control. Las iniciativas concretas adoptadas para preparar la ratificación de los Convenios núms. 81 y 129 son dignas de celebrarse, y animamos al Gobierno a que continúe resueltamente por este camino.

El fomento del empleo productivo y libremente elegido, el desarrollo y puesta en marcha de actividades de sensibilización y la promoción del diálogo social en la producción algodonera serán también ámbitos en los que habrá que realizar esfuerzos.

Tomamos nota de que se han celebrado más de 200 reuniones, talleres y mesas redondas de sensibilización durante el periodo 2021-2022. Dado el arraigo de las prácticas de movilización forzosa en la campaña de recolección de algodón de Turkmenistán, es absolutamente esencial continuar y multiplicar este tipo de actividades para que todos los estratos de la sociedad tomen conciencia de esta cuestión.

Es necesario mejorar las condiciones de producción y recolección del algodón para paliar la falta de trabajo decente en muchos lugares. La próxima cosecha de algodón será decisiva para evaluar los avances concretos realizados por el Gobierno.

Esperamos que el Gobierno realice declaraciones políticas públicas de alto nivel en las que condene el trabajo forzoso y dé instrucciones a los funcionarios de todos los niveles para que no recurran a la coacción para movilizar a nadie a trabajar. Además, esperamos la presencia sin trabas de observadores laborales independientes que documenten y denuncien las condiciones de trabajo sin temor a represalias, y que se garantice que sus conclusiones se integran en el sistema de supervisión.

Además de mantener una estrecha colaboración con la OIT, es importante que el Gobierno permita a los interlocutores sociales independientes nacionales e internacionales participar en el proceso. Su participación garantizará la transparencia, un mejor cumplimiento del Convenio y un estrecho seguimiento de la aplicación de la hoja de ruta acordada. Solo a través del diálogo social tripartito podrán encontrarse soluciones duraderas a los retos a los que se enfrenta Turkmenistán. Por lo tanto, es de suma importancia que Turkmenistán también garantice un entorno propicio para la libertad sindical y de asociación con el fin de solucionar el incumplimiento del Convenio.

Miembro gubernamental, Bélgica - Hablando en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Los países candidatos a la adhesión **Albania, Macedonia del Norte y Montenegro**, y el país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, **Noruega**, suscriben esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el ejercicio de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en la elaboración y promoción de normas internacionales del trabajo y en la supervisión de su aplicación.

Los derechos humanos son un aspecto esencial de nuestras relaciones bilaterales con Turkmenistán. La Unión Europea y Turkmenistán celebran anualmente un diálogo sobre derechos humanos en el que se debaten cuestiones relacionadas con este tema.

En junio de 2023, la Comisión deploró la persistencia del uso generalizado de trabajo forzoso en la cosecha anual de algodón patrocinada por el Estado y la incapacidad del Gobierno para hacer progresos significativos en la materia desde las discusiones del caso en 2016 y 2021.

En este contexto, acogemos con satisfacción el reciente aumento de la cooperación entre el Gobierno y la OIT para abordar esta antigua problemática relacionada con la aplicación efectiva del Convenio. Agradecemos a la Oficina su compromiso activo en la promoción de los derechos de los trabajadores y la erradicación del trabajo forzoso en Turkmenistán y celebramos que el Gobierno haya recurrido a la asistencia técnica de la OIT, incluidas varias misiones de la OIT a este respecto. Pedimos a Turkmenistán que traduzca este compromiso en progresos concretos.

Tomamos nota de la información escrita proporcionada por el Gobierno, en particular sobre las áreas prioritarias de la Hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno para 2024-2025. Acogemos con satisfacción que se dé prioridad a la prevención y erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso u obligatorio durante la cosecha de algodón a través de medidas políticas, administrativas y legislativas.

En consonancia con la hoja de ruta, esperamos que el Gobierno garantice la protección adecuada de todas las personas que presenten denuncias, y que proporcione servicios de apoyo apropiados y acceso efectivo a vías de recurso a las víctimas. Tomamos nota de que está previsto que la Oficina del Defensor del Pueblo participe en el seguimiento de la situación y en

la tramitación de las denuncias relacionadas con el trabajo forzoso. Es esencial que el Gobierno garantice, a través del diálogo social, unas condiciones de empleo y de trabajo decentes, incluida una remuneración justa y digna para los recolectores de algodón. A este respecto, es importante seguir colaborando con la OIT, en particular con vistas a la ratificación de los Convenios núms. 81 y 129, los Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo núms. 155 y 187, el Convenio núm. 102 y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio núm. 29.

Acogemos con beneplácito la colaboración con la OIT en la preparación de un proyecto de memorando de entendimiento sobre un estudio de las condiciones de trabajo durante la cosecha de algodón de 2024 en Turkmenistán y hacemos un firme llamamiento para que se lleven a cabo las mejoras previstas en el marco legislativo del país. Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre la participación del Parlamento de Turkmenistán en actividades de sensibilización sobre el trabajo forzoso e infantil y alentamos al Gobierno a continuar las actividades en este sentido.

Si bien acogemos con agrado las iniciativas emprendidas por el Gobierno, tomamos nota con gran preocupación de las observaciones de la CSI sobre el aumento de la presión ejercida sobre los responsables de las empresas estatales para que movilicen a los trabajadores para la recolección del algodón, incluidos los empleados del sector público, a fin de cumplir el plan estatal de recolección del algodón. También nos preocupan profundamente las condiciones peligrosas en las que se realiza ese trabajo, la práctica de imponer tasas a los recolectores de reemplazo y el hecho de que la mayor parte de los funcionarios públicos sometidos a trabajo forzoso sean mujeres.

Lamentamos que, en las conclusiones de la misión independiente de observación de la OIT, llevada a cabo durante la cosecha de octubre de 2023, también se presenten pruebas directas o indirectas de una movilización generalizada de funcionarios públicos para la recolección del algodón.

Reiteramos el llamamiento de la Comisión de Expertos e instamos al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para colaborar con la OIT y los interlocutores sociales a fin de aplicar plenamente el Convenio en la práctica, garantizando así la eliminación completa del uso del trabajo obligatorio de los trabajadores, en particular del sector público, en la producción de algodón. Esperamos que el Gobierno continúe proporcionando información sobre las medidas concretas adoptadas para aplicar plenamente la hoja de ruta.

La Unión Europea y sus Estados miembros acogen con satisfacción la actitud abierta mostrada recientemente por el Gobierno sobre la cuestión de la erradicación del trabajo forzoso en el país y su disposición a seguir cooperando con la OIT. Esperamos que, en breve, ello vaya seguido de progresos concretos. Estamos dispuestos a apoyar a Turkmenistán en el cumplimiento de sus obligaciones en virtud de los convenios ratificados y continuaremos siguiendo de cerca la situación en el país.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Hago uso de la palabra en nombre de **Australia, Canadá** y mi propio país, el Reino Unido. El Reino Unido lleva varios años trabajando directamente en esta cuestión en Turkmenistán.

Agradecemos al Gobierno la información que ha proporcionado recientemente sobre su aplicación del Convenio. Tomamos nota de que en esa información se hace hincapié en varias medidas adoptadas por el Gobierno con el fin de dar seguimiento a las observaciones de la Comisión de Expertos, incluso a través de la Hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno para 2024-2025, que fue adoptada después de la misión de alto nivel de la OIT de febrero de 2024.

Tomamos nota de los planes del Gobierno para incorporar a la legislación disposiciones que prohíban el trabajo forzoso u obligatorio durante la cosecha del algodón, incluido el proyecto de decreto presidencial. Esperamos su pronta adopción.

En lo que respecta al trabajo infantil, nos alienta la inclusión de las actividades relacionadas con la cosecha del algodón en la legislación para la prevención del trabajo infantil, así como la amplia campaña de concienciación pública sobre la prevención de la movilización y la utilización de mano de obra infantil. Esperamos que estas iniciativas se desarrollen rápidamente.

También tomamos nota de los progresos en otras áreas más allá del ámbito inmediato del Convenio, como la prestación de asistencia técnica para aumentar el acceso de las víctimas a recursos efectivos. Aunque tomamos nota de los avances, seguimos profundamente preocupados e instamos encarecidamente al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y eficaces para:

- adoptar rápidamente sus propuestas legislativas y desarrollar sus actividades de sensibilización;
- seguir trabajando de forma constructiva y en colaboración con la OIT, así como con el coordinador residente de las Naciones Unidas, los interlocutores sociales independientes y otros programas de desarrollo, y
- seguir aprovechando la asistencia técnica de la OIT en relación con el Convenio, los demás convenios pertinentes indicados en la hoja de ruta y su adhesión al Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

Creemos que, con acciones comprometidas, Turkmenistán puede eliminar de una vez por todas el trabajo forzoso y mejorar las condiciones de contratación y de trabajo en el sector del algodón.

Esperamos sinceramente que la próxima memoria del Gobierno a la Comisión de Expertos ponga de relieve la plena aplicación de la hoja de ruta y nuevos progresos hacia la eliminación del trabajo forzoso en Turkmenistán.

Miembro empleadora, Argentina - El sector empleador argentino ve con agrado que las autoridades de Turkmenistán hayan aceptado la asistencia técnica de la OIT, así como recibido a las misiones de alto nivel que se han sucedido en estos años, en particular las misiones que tuvieron lugar durante la cosecha de octubre de 2023 y durante febrero de 2024. Sin embargo, considerando los resultados informados por estas misiones, lamentamos encontrarnos nuevamente en una sesión de la Comisión donde no es posible acreditar un progreso consolidado en el cumplimiento de las obligaciones que surgen del Convenio. En consecuencia, nos hacemos eco del pedido de los expertos, solicitando al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para garantizar la eliminación del trabajo forzoso en Turkmenistán.

En particular, queremos poner en valor el punto 4.3 de la hoja de ruta 2024-2025 y destacar la importancia de contar con asistencia técnica dirigida a garantizar el diálogo con organizaciones de empleadores y trabajadores, representativas e independientes. El diálogo con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores permite abordar las causas y los factores de riesgo asociados al trabajo forzoso, y monitorear efectivamente la implementación de las políticas diseñadas.

En este aspecto, consideramos que debe entenderse este caso en vinculación con las recomendaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio en Turkmenistán.

Queremos enfatizar que la libertad de asociación, incluyendo la libre elección de representantes de trabajadores y empleadores, además de ser principios fundamentales, son elementos que definen las condiciones necesarias para el adecuado cumplimiento de las otras normas internacionales del trabajo, como es el Convenio.

Como se ha dicho en otras sesiones de esta Comisión, la efectividad y la sostenibilidad de las medidas diseñadas para combatir el trabajo forzoso son inseparables del entorno regulatorio y económico de los países.

Por ello, esperamos que, a la luz de este debate, el Gobierno lleve adelante las medidas incorporadas a la hoja de ruta 2024-2025 y comprometa sus mayores esfuerzos para garantizar el funcionamiento de los mecanismos de diálogo social institucionalizados y transparentes, y que continúe apoyándose en la asistencia técnica de la OIT para hacer un adecuado seguimiento en la ley y en la práctica de la hoja de ruta para eliminar el trabajo forzoso en el país.

Miembro gubernamental, Azerbaiyán - Azerbaiyán expresa su gratitud por la información detallada proporcionada sobre la situación actual relativa a la aplicación del Convenio. Quisiéramos señalar los esfuerzos realizados por el Gobierno en la aplicación del Convenio, en estrecha cooperación con la OIT. Las misiones de observación de la OIT en 2023 y la misión prevista durante la cosecha de algodón del año en curso indican la apertura y la disposición del Gobierno para cooperar y resolver los problemas existentes.

Acogemos con agrado el éxito de la aplicación de la hoja de ruta para la cooperación entre Turkmenistán y la OIT para 2023, así como el desarrollo y la adopción de la nueva hoja de ruta para 2024-2025, con la acción concreta sobre la aplicación del mencionado Convenio, así como la creación de una base legislativa necesaria.

También me gustaría destacar las medidas adoptadas por el Gobierno para mantener el diálogo con los interlocutores sociales. Como mencionó la delegación, la reunión de la Comisión Tripartita de Interlocutores Sociales es un buen ejemplo del compromiso con el enfoque global de la parte turcomana.

Miembro trabajador, Países Bajos - Esta declaración es también en nombre de los trabajadores alemanes y austriacos y de los trabajadores rusos de la Confederación de Trabajo de Rusia (KTR). Año tras año, durante la cosecha del algodón, que tiene lugar entre agosto y diciembre, el Gobierno de Turkmenistán obliga a decenas de miles de trabajadores del sector público a recoger algodón o a pagar a recolectores de reemplazo bajo amenaza de sanción, incluida la pérdida del empleo, la reducción de la jornada laboral o del salario, y extorsiona a los mismos trabajadores para pagar los gastos relacionados con la cosecha.

En Turkmenistán, la recolección de algodón mediante trabajo forzoso no es una anomalía, sino parte integrante de un sistema de mando de la producción agrícola que impulsa tanto la pobreza rural como el trabajo infantil.

El trabajo forzoso de empleados del sector público para recoger algodón era generalizado y sistemático en todas las regiones que fueron objeto de seguimiento por parte de investigadores independientes. Muchos funcionarios informaron de movilizaciones a mediados de agosto. En diciembre, a pesar de las temperaturas bajo cero, alrededor del 25 por ciento de los empleados del sector público se veían obligados a recoger algodón o a pagar sustitutos durante la semana, y un número aún mayor de empleados eran enviados a los campos los fines de semana.

Acogemos con agrado la hoja de ruta para 2024-2025, firmada recientemente, y la intención del Gobierno de trabajar con la OIT. Consideramos que la hoja de ruta contiene medidas importantes y necesarias que debe adoptar el Gobierno para erradicar todas las formas de trabajo forzoso en el país.

Sin embargo, a la hora de buscar soluciones, las organizaciones de trabajadores independientes deben participar en todo el proceso. Desafortunadamente, hasta ahora no ha sido así. Por consiguiente, subrayamos que no puede ser que los representantes del Gobierno de Turkmenistán formulen y ejecuten planes con la OIT sin implicar a los interlocutores sociales, mandantes clave de la misma institución.

Al igual que los oradores anteriores, también instamos a las autoridades de Turkmenistán a que cooperen plenamente con los mecanismos de control de la OIT y apliquen sus recomendaciones. En el marco del asesoramiento técnico de la OIT, el Gobierno debería establecer, supervisar e informar sobre puntos de referencia claros para dar cumplimiento a sus obligaciones en virtud de todos los convenios del trabajo fundamentales de la OIT.

*Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Belarús*** - Agradeciendo al Gobierno la información detallada sobre el asunto que nos ocupa, tomamos nota del compromiso del Gobierno y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores con los principios del diálogo tripartito y la participación activa de la OIT, incluso en la elaboración de la hoja de ruta para 2024-2025. Acogemos favorablemente las recomendaciones de la hoja de ruta para incluir en la legislación nacional disposiciones relativas a la prohibición del trabajo forzoso, la prohibición del trabajo de menores en empresas peligrosas y también la creación de un entorno de trabajo seguro. Celebramos la labor del Gobierno para cooperar con los interlocutores sociales y aumentar la sensibilización sobre la inadmisibilidad del trabajo forzoso y el trabajo infantil. Acogemos con agrado la labor de la OIT y la invitamos a seguir prestando asistencia técnica, en particular de conformidad con la hoja de ruta para 2024-2025, y también a seguir velando por el logro nuevos avances y protegiendo los derechos e intereses de los trabajadores.

Miembro empleador, Estados Unidos de América - La Federación Estadounidense del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Profesionales (AFL-CIO) fue miembro fundador de la Campaña del Algodón, una coalición de múltiples partes interesadas dedicada a poner fin al uso del trabajo forzoso en las cosechas anuales de algodón en varios países de Asia Central. Como miembro de esta campaña, acogimos con satisfacción la decisión que tomó el Gobierno de los Estados Unidos en 2018 de prohibir la importación de productos que contengan algodón turcomano por el uso sistemático de trabajo forzoso patrocinado por el Estado. Como otros han señalado, se han producido importantes avances desde que este órgano discutió este caso el año pasado.

En particular, el Gobierno ya no niega la existencia de trabajo forzoso durante la cosecha anual de algodón, como demuestra la hoja de ruta 2024-2025, firmada recientemente. Pero esto es solo el principio del camino hacia el fin del uso sistemático del trabajo forzoso en la cosecha del algodón. Como este organismo sabe muy bien, la hoja de ruta es solo un primer paso y el progreso real depende de su aplicación efectiva y transparente con la plena participación de los interlocutores sociales.

Como muestra un reciente informe de supervisión independiente, el sistema de trabajo forzoso dirigido por el Gobierno sigue en pie y en buen estado en la cosecha de algodón de Turkmenistán.

- Una vez más, los empleados públicos fueron movilizados en masa y obligados a recoger algodón o a pagar a trabajadores de sustitución.
- Los niños siguen en los campos de algodón, contratados como «recolectores de reemplazo» o ayudando a sus padres a cumplir una cuota.
- Los observadores y periodistas independientes siguen siendo perseguidos y corren grandes riesgos al informar sobre la cosecha anual.
- A los trabajadores se les siguen negando sus derechos fundamentales a formar un sindicato independiente y a negociar colectivamente.

El plan de acción es un primer paso importante, pero ahora es necesario que se aplique de forma inclusiva y transparente. Esto significa que debe consultarse plenamente a los interlocutores sociales de la OIT a la hora de evaluar el cumplimiento y comprender las metodologías en las que se basan las conclusiones de cualquier informe de la OIT. Esta es la única manera de generar confianza en que se están realizando progresos duraderos y en que el Estado está abordando las causas profundas de este arraigado sistema de trabajo forzoso. Solo entonces podrá Turkmenistán producir y comercializar algodón libre de la mancha del trabajo forzoso.

Miembro gubernamental, Kazajstán - La delegación de Kazajstán agradece al representante gubernamental de Turkmenistán la información proporcionada. También acogemos con agrado el reciente compromiso del Gobierno con la OIT. Tomamos nota del compromiso por parte del Gobierno de aplicar la hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno para 2024-2025, que incluye medidas concretas, así como la mejora del diálogo entre el Gobierno y la OIT. Alentamos al Gobierno a continuar sus esfuerzos por garantizar la eliminación completa del uso del trabajo obligatorio en la producción de algodón.

Miembro trabajador, Reino Unido - El algodón se infiltra en las cadenas de suministro en todas partes. Sabemos que parte del algodón de Turkmenistán llega directamente al Reino Unido, pero mucho más preocupante es la enorme cantidad que va a parar a Türkiye, uno de los principales proveedores de productos textiles acabados del mercado británico. Pero en el momento en que este algodón se convierte en un producto fabricado en Turquía y se exporta a nuestras tiendas, sus orígenes se hacen más difíciles de rastrear.

Sabemos que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en sus cadenas de suministro, como se establece en los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y, cada vez más, en la legislación nacional y transnacional. Los sindicatos libres e independientes, a veces a través de iniciativas de múltiples partes interesadas, como la Iniciativa de Comercio Ético del Reino Unido e Irlanda, desempeñan un papel tanto en la mejora de los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro como en la verificación de esa mejora, aportando un elemento vital de la diligencia debida necesaria que ningún auditor visitante podría proporcionar.

Sin embargo, la situación en Turkmenistán representa un desafío para este modelo. El algodón, producido mediante trabajo forzoso, se abre camino en la complejidad de las cadenas de suministro de empresas que, en otras circunstancias, podrían comportarse de forma ética. Por eso, la mejor manera de cuestionar y remediar la situación es en su origen. Pero los sindicatos no pueden operar libremente en Turkmenistán y, por tanto, no pueden desempeñar actualmente un papel en la verificación de si ese algodón, parte del cual acabará inevitablemente en las cadenas de suministro del Reino Unido, está libre de la mancha del trabajo forzoso.

A primera vista, parece que se han producido algunos avances en Turkmenistán, y eso es de agradecer. Sin embargo, esa cara es todo lo que se nos permite ver, y hasta que las cosas no cambien sobre el terreno seguiremos temiendo que las reformas sean parciales y no aborden las importantes preocupaciones que despertaron las investigaciones anteriores y las evaluaciones independientes disponibles de la cosecha de 2023, que indican que, aunque últimamente se eximió por fin a médicos y profesores de la recogida de algodón, se siguió obligando a otros empleados públicos a trabajar en las explotaciones algodoneras sin que se registrara ninguna intervención eficaz del Gobierno para pedir cuentas a los responsables. Quienes se veían obligados a trabajar se enfrentaban a las duras, insalubres y peligrosas condiciones descritas anteriormente por mis compañeros del grupo de los trabajadores.

Acabar con el trabajo forzoso requiere una estrategia integral que vaya mucho más allá de la mera reducción del número de personas obligadas a recoger algodón. Para garantizar que las reformas sean sostenibles, es determinante facilitar ampliamente los derechos de los trabajadores, incluida la libertad sindical y de negociación colectiva. Los interlocutores sociales independientes pueden desempeñar un papel vital en el desarrollo, la ejecución y, sobre todo, la verificación de reformas sustanciales y duraderas destinadas a eliminar el trabajo forzoso impuesto por el Estado y la explotación de los agricultores en el sector del algodón.

Los sindicatos están dispuestos a comprometerse con la hoja de ruta dirigida por la OIT, señalando que se requieren estructuras sólidas de rendición de cuentas para ayudar a mantener el progreso hacia los destinos acordados y evitar volver a los mecanismos de control de la OIT dentro de unos años. Este compromiso debe ser significativo, implicando a los sindicatos independientes en todas las etapas y, en última instancia, garantizando que puedan ejercer el papel que desempeñan en otros lugares, y que contribuyan a los progresos que todas las partes esperan y los verifiquen.

Miembro gubernamental, Kirguistán - La delegación de Kirguistán expresa su agradecimiento al Gobierno por la presentación de su informe escrito. Elogiamos a Turkmenistán por su dedicación al cumplimiento de los convenios de la OIT y reconocemos los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones de la OIT.

Valoramos los esfuerzos realizados para apoyar los derechos de los trabajadores y las iniciativas nacionales que fomentan el diálogo social. El compromiso de Turkmenistán con el diálogo y la cooperación con la OIT es especialmente digno de mención. En febrero de este año, el Gobierno entabló un debate exhaustivo con la delegación de alto nivel de la OIT, que dio lugar a la adopción de la hoja de ruta para la cooperación con la OIT para 2024-2025.

Turkmenistán está adoptando medidas encaminadas a prohibir el trabajo forzoso y el trabajo infantil, armonizando su legislación con el convenio de la OIT sobre la prohibición del trabajo infantil y trabajando para adherirse a los convenios de la OIT sobre inspección del trabajo y seguridad social. Además, Turkmenistán recibió, hace varias semanas, en el mes de mayo, una misión técnica de la OIT.

Creemos en la importancia del diálogo y la cooperación, como se subraya en la Constitución de la OIT. Mantener un diálogo constructivo es determinante en beneficio de los trabajadores, los empleadores y la economía en su conjunto.

En conclusión, expresamos nuestro sincero agradecimiento al Gobierno por su compromiso con el diálogo constructivo con la OIT y hacemos un llamamiento para que continúe su compromiso activo con los órganos de la OIT por el bien común.

Miembro trabajador, Francia - Hablo en nombre de los trabajadores franceses. Turkmenistán es el 14.º productor mundial de algodón y el recurso al trabajo forzoso para

garantizar su cosecha está organizado por las autoridades públicas. Para llevar a cabo la cosecha, las autoridades públicas establecen cuotas coercitivas, movilizan todos los recursos humanos disponibles y, por tanto, recurren, bajo coacción, a los agentes del Estado y a los funcionarios, cuyo trabajo no suele ser en absoluto la agricultura. Se imponen sanciones a cualquiera que intente escapar de este sistema. Las autoridades crean, así, un entorno propicio para los abusos y la corrupción en toda la cadena de producción.

En la cosecha del algodón, las condiciones de trabajo son muy difíciles. Los trabajadores carecen de suficiente agua potable y tienen que buscar un lugar donde vivir y comer. No disponen de equipos de protección adecuados y están expuestos a productos químicos y fertilizantes.

Los trabajadores no pueden evitar esta movilización forzosa: o van a trabajar al campo o buscan y pagan a alguien que les sustituya, o pagan una cotización a su superior jerárquico en su lugar de trabajo habitual, que contratará a los sustitutos y se llevará su diezmo en el proceso. Este sistema afecta sobre todo a los empleados del sector público y a las mujeres en particular, que constituyen la mayoría de esta mano de obra con escasa remuneración y a la que se moviliza de manera casi forzada para trabajar en empleos que no son los suyos.

Según los observadores independientes, mientras que para la cosecha de 2023 dos categorías de empleados públicos —profesores y médicos— dejaron de estar obligados a trabajar o a pagar sustitutos, este sistema continuó para otras categorías de empleados públicos menos cualificados, como los auxiliares asistenciales, los enfermeros, el personal técnico, los peones camineros, etc.

La intención del Gobierno de trabajar con la OIT, que se materializó en misiones sobre el terreno y en la firma de la hoja de ruta para 2024-2025, es un paso importante y necesario para poner fin a esta práctica de trabajo forzoso. Sin embargo, la ausencia de libertad sindical, la inexistencia de sindicatos independientes y la falta de libertad de prensa dificultan enormemente la aplicación y el seguimiento de las recomendaciones de la OIT y determinan que cualquier avance sea incierto y frágil. La intención de erradicar el trabajo forzoso solo puede verse coronada por el éxito si el país aplica verdaderamente los convenios fundamentales de la OIT.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza apoya la declaración de la Unión Europea y desea compartir los siguientes puntos. Al igual que la OIT, Suiza concede especial importancia a la erradicación del trabajo forzoso en todo el mundo. A este respecto, Suiza lamenta tener que discutir una vez más el incumplimiento por parte de Turkmenistán del Convenio núm. 105, un convenio fundamental.

La utilización de trabajo forzoso en la producción de algodón mediante la movilización y el uso generalizados de mano de obra, incluidos funcionarios, parece seguir siendo una práctica común y generalizada en Turkmenistán. Estos trabajadores, en su mayoría mujeres, son amenazados con sanciones como la rescisión de su contrato de trabajo, la reducción de su salario u otras penalizaciones si no cumplen con esta obligación laboral. Además, los trabajadores obligados a recoger algodón suelen trabajar en condiciones peligrosas e insalubres.

Suiza recuerda que este caso ya fue debatido por la Comisión en tres ocasiones en los últimos años: en 2016, 2021 y 2023. Todos estos debates han dado lugar a llamamientos claros y reiterados para que el Gobierno ponga fin al uso sistemático del trabajo forzoso en la recolección y producción de algodón.

Suiza toma nota y acoge con beneplácito el hecho de que, tras varias misiones de asistencia técnica de alto nivel de la OIT, en marzo de 2023 se adoptó la hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno, que incluye medidas tangibles para mejorar las condiciones de trabajo los trabajadores. Sin embargo, Suiza lamenta que el Gobierno no aplique sistemáticamente estas medidas, ya que algunos grupos de trabajadores del sector público parecen quedar excluidos de su ámbito de aplicación.

En este contexto, Suiza reitera firmemente su llamamiento al Gobierno para que establezca medidas concretas y efectivas para eliminar, en la legislación y en la práctica, el trabajo forzoso para todos los trabajadores, de conformidad con el Convenio.

Por último, Suiza apoya las conclusiones y recomendaciones de la Comisión de Expertos en las que se insta a Turkmenistán a comunicar las medidas adoptadas y los resultados concretos obtenidos, y a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para mejorar la contratación y las condiciones de trabajo en el sector del algodón.

Miembro gubernamental, Estados Unidos - Los Estados Unidos agradecen al Gobierno que haya proporcionado información adicional a esta Comisión en respuesta a las recientes observaciones de la Comisión de Expertos. Acogemos con agrado la aprobación y publicación de la hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno para 2024-2025, centrada en: medidas y campañas de sensibilización para combatir el trabajo forzoso e infantil y garantizar a los trabajadores un salario mínimo y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; mejora del marco legislativo para la prevención y prohibición del trabajo forzoso; asistencia técnica para que el Gobierno se adhiera a otros convenios de la OIT; asistencia técnica para el enjuiciamiento de los acusados de privar a otros de sus derechos laborales; asistencia técnica para la creación y el examen de bases de datos destinadas a analizar las prácticas de contratación y el trabajo infantil y forzoso, y a promover el diálogo social, el trabajo decente y una transición justa en el sector del algodón, y celebración de mesas redondas periódicas para informar sobre la formulación de políticas destinadas a prevenir la movilización y el uso del trabajo infantil en el sector del algodón.

Alentamos al Gobierno a continuar activamente sus esfuerzos para garantizar la eliminación completa del trabajo forzoso en la producción de algodón. Acogemos con satisfacción la cooperación del Gobierno con la OIT para desarrollar una legislación acorde con el Convenio que aborde el trabajo forzoso en el sector del algodón.

También señalamos que los representantes independientes de los trabajadores serán socios esenciales para el desarrollo de nuevos enfoques jurídicos y políticos con miras a eliminar las causas profundas del trabajo forzoso en el sector del algodón. A tal fin, instamos al Gobierno a que modifique las disposiciones de la Ley de Sindicatos y de la Ley de Asociaciones Públicas que permiten al Gobierno ejercer un control indebido sobre las actividades sindicales, incluida la selección de los dirigentes sindicales. Acogemos con beneplácito la buena disposición del Gobierno para que representantes de la OIT observen la cosecha del algodón. Sin embargo, tomamos nota con preocupación de los continuos informes creíbles de trabajo forzoso en el sector y de las políticas que perpetúan la movilización de trabajadores para realizar trabajos forzados. Esperamos con interés la cooperación continua del Gobierno con la OIT y la plena aplicación de la hoja de ruta para 2024-2025 a fin de erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Estados Unidos mantiene su compromiso de colaborar con el Gobierno para promover los derechos de los trabajadores en Turkmenistán.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - Los informes de la Campaña del Algodón y de la misión de supervisión de los derechos laborales en Asia Central muestran que el uso de

diversas formas de presión sobre los trabajadores para la recolección del algodón sigue siendo masivo y sistemático en Turkmenistán. Se siguen enviando a los campos grandes grupos de trabajadores del sector público, incluidos empleados de escuelas, instituciones preescolares, instituciones sanitarias y empresas estatales.

El Gobierno niega sistemáticamente el carácter coercitivo y masivo del trabajo forzoso alegando que las autoridades no reciben denuncias. Al mismo tiempo, el país no ha creado las condiciones necesarias para el control público por parte de las organizaciones no gubernamentales y los medios de comunicación, así como de los sindicatos independientes, que podrían responder a dicha información y, en cooperación con las organizaciones internacionales, llevar a cabo actividades para proteger a los trabajadores.

A este respecto, valoramos positivamente la hoja de ruta recientemente firmada, que muestra la intención del Gobierno de cooperar con la OIT en la erradicación del trabajo forzoso. Una serie de medidas previstas en el documento pueden, en efecto, tener un impacto importante sobre la situación, si el trabajo se realiza de manera transparente y abierta a las consultas con los interlocutores sociales independientes, en particular los sindicatos internacionales globales como el nuestro, la UITA, y la CSI.

Pedimos al Gobierno que continúe cooperando de forma significativa con la OIT para adecuar la legislación y la práctica a las disposiciones del Convenio ratificado. Esto debería llevarse a cabo dentro de un marco más amplio que conduzca al país a la aplicación real de todos los convenios fundamentales de la OIT, sobre todo en relación con el derecho a la libertad sindical.

Presidente - Acabamos de recibir solicitudes de uso de la palabra del miembro empleador y del miembro trabajador de Turkmenistán. Acepto las solicitudes y cedo la palabra al miembro trabajador de Turkmenistán.

Interpretación del ruso: **Miembro trabajador, Turkmenistán** - Queremos expresar nuestra alegría por poder intervenir en la reunión de hoy. Como ya se ha dicho, el caso de Turkmenistán se ha debatido muchas veces. Me gustaría centrarme especialmente en cómo han actuado los sindicatos durante este periodo, en lo que han hecho, los logros que se han conseguido y los resultados que se han alcanzado. Como han señalado los expertos, y también han dicho otros oradores, los sindicatos de Turkmenistán hemos participado activamente en el proceso de diálogo social tripartito. Participamos activamente en los debates, tras la firma de la hoja de ruta para 2024-2025. A principios de este año, participamos en la misión de alto nivel, que fue encabezada por muchos representantes de alto nivel de la OIT. Además, la delegación de sindicalistas y sus dirigentes han mantenido una estrecha colaboración con la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) a lo largo de todo este proceso. Durante este periodo, los sindicatos han realizado una importante labor. Nuestra legislación está siendo revisada. En ella se formularán claramente definiciones como la de trabajo forzoso. En 2016, la nueva versión de la Constitución incluyó disposiciones relativas a la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la prohibición del trabajo forzoso. Esto es un gran éxito para nuestro país. Ahora tenemos estos principios consagrados en la ley suprema, la Constitución. Se han aprobado leyes nuevas y se han modificado las existentes, que ahora reflejan los principios de las normas del trabajo que hemos estado debatiendo. Actualmente, existen una serie de medidas legislativas para prohibir el trabajo forzoso infantil y se contempla la responsabilidad legal por el incumplimiento de esas leyes. En estos últimos años se han producido cambios positivos.

Los cambios son claros en el desarrollo de los principios jurídicos, el marco legal y la seguridad y salud en el trabajo. Además, las posibilidades de supervisión de los interlocutores

sociales son mayores. La eficacia de la inspección de trabajo también es mayor y se cuenta con la participación de los sindicatos, que indican cuál es la opinión pública y sirven de mecanismo de retroalimentación para el Estado, lo que le permite corregir su política social. Los sindicatos realizan periódicamente labores de evaluación de la aplicación del Convenio núm. 105 y otros convenios de conformidad con el Código del Trabajo.

La constitución de los sindicatos ha consagrado los principios de la inspección de trabajo, que tiene lugar siempre que existe preocupación por la vulneración de las normas laborales y los convenios colectivos. Los sindicatos colaboran con los interlocutores sociales. Hemos aprobado una ley sobre una comisión tripartita y, en la coyuntura actual, Turkmenistán ha ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), que es un convenio prioritario. El diálogo social entre el Gobierno y los representantes de los empleadores y de los trabajadores está dando sus frutos. Como parte de la colaboración social, actualmente existe un acuerdo general sobre tripartismo, que se inició este año y tiene una vigencia de tres años. Visitamos las regiones y llevamos a cabo una labor de sensibilización entre trabajadores, agricultores, arrendatarios y autoridades locales, y realizamos talleres y seminarios para informar sobre los convenios de la OIT.

En mayo y junio, nuestras inspecciones de trabajo llevan a cabo campañas relacionadas con la cosecha, sobre todo con la participación de agricultores y trabajadores agrícolas. También llevamos a cabo exámenes de la eficacia del cumplimiento de las normas del trabajo. Se celebran sesiones informativas y talleres. Informamos a nuestros colegas de las regiones, manteniéndolos al día, así como a los agricultores sobre la hoja de ruta 2024-2025 y sus disposiciones, incluida información sobre la amplia gama de medidas que están directamente relacionadas con la resolución de las cuestiones relativas a la prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil y la aplicación del Convenio.

Los seminarios que realizamos incluyen los materiales de expertos internacionales recogidos en el trabajo activo de los últimos años. En todo ello colaboramos activamente con las instituciones internacionales del trabajo.

En 2024, la OIT y el Gobierno han acordado y firmado la hoja de ruta. En su marco, los sindicatos están trabajando en la mejora y fortalecimiento de las leyes del trabajo y de sus propios reglamentos. Somos miembros del Grupo de trabajo del Parlamento para la elaboración de un nuevo Código del Trabajo, y esperamos que, a la luz de estos esfuerzos, se introduzcan las correspondientes enmiendas en el Código del Trabajo.

Como resultado de una visita de expertos internacionales realizada en mayo de 2024, los sindicatos están examinando las cuestiones relacionadas con las medidas para la mejora de los métodos de trabajo durante la cosecha, y con la contratación y la celebración de contratos con los trabajadores dedicados a la cosecha. La misión de alto nivel ha enviado una señal positiva, ya que refleja la intención del Gobierno de colaborar con la OIT. Se trata de un paso importante para poner fin a la práctica del trabajo forzoso, y también me gustaría decir que en los últimos años ha habido una cooperación cada vez más activa no solo con la OIT, sino también con las organizaciones sindicales regionales. Hemos concluido un acuerdo con la Federación de Sindicatos de Uzbekistán (FTUU). Sabemos que Uzbekistán también ha recorrido un camino difícil, así que estamos estudiando su experiencia y la de otros países vecinos y aprendiendo cómo podemos superar los problemas a los que nos enfrentamos.

Por otra parte, me gustaría decir que también estamos trabajando en dos cuestiones que tienen relación con la revisión de la lista de profesiones y la inclusión en ella de las actividades relacionadas con la cosecha del algodón.

Nos gustaría decir que esto no solo constituye una parte efectiva de la cooperación social, sino que también es el resultado de un trabajo eficaz con la OIT.

Interpretación del ruso: Miembro empleadora, Turkmenistán - Como ya se señaló en el informe del Gobierno, se ha firmado un acuerdo de cooperación entre Turkmenistán y la OIT relativo a las condiciones de trabajo durante la recolección del algodón. Los empleadores de nuestro país participaron en la misión de alto nivel de la OIT que condujo a la adopción de la hoja de ruta para 2024-2025. Todo esto refleja la voluntad del Gobierno y del sector privado de trabajar juntos en estrecha colaboración con una organización tan reconocida como la OIT. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores están dispuestas a proseguir esta cooperación en todos los sectores de la economía y a garantizar que las condiciones de contratación y remuneración de los trabajadores durante la cosecha del algodón sean justas y se limite la inclusión de menores.

El papel del sector privado en la agricultura se ha incrementado y se acerca al 90 por ciento. Los sindicatos y las organizaciones de empleadores intentan mejorar las condiciones de los agricultores, por ejemplo, facilitándoles préstamos y el acceso a equipos. También estamos trabajando en el tema de la contratación de menores. En estos momentos, estamos realizando esfuerzos para mejorar la legislación sobre las condiciones de trabajo durante la cosecha, incluidas la conclusión de acuerdos entre empleadores y recolectores de algodón y la fijación de salarios. En este contexto, creo que es especialmente importante señalar que, en febrero de este año, con vistas a seguir mejorando el sector de la agricultura, el Presidente de Turkmenistán firmó un decreto para reorganizar el Ministerio de Agricultura. La reforma del Ministerio no solo impulsará toda la reforma del sector agrícola y mejorará la productividad del país, sino que creará mejores condiciones para la participación de todo el país en el sector agrícola. El Presidente ha firmado un decreto relativo al aumento del precio de compra del algodón y estas medidas se pondrán en marcha en 2024. Esto estimulará el trabajo de los agricultores y aumentará el atractivo del sector. Los empleadores de Turkmenistán participaron activamente en el establecimiento de la hoja de ruta para 2024-2025 y se les ha pedido que apliquen determinados elementos. Nuestra organización está trabajando mucho para mejorar las actividades de nuestros miembros. Nos gustaría expresar una vez más nuestra voluntad de adquirir experiencia internacional y hacer frente a los problemas del trabajo forzoso y el trabajo infantil en este sector. Para concluir, quisiera señalar que confiamos en que en el futuro podremos prestar especial atención a las cuestiones de justicia socioeconómica, garantizando los derechos y libertades fundamentales de las personas.

Presidente - No hay más solicitudes de uso de la palabra, por lo que invito al representante gubernamental de Turkmenistán a que formule sus observaciones finales.

Representante gubernamental - En nombre de la delegación gubernamental de Turkmenistán, permítanme expresar mi gratitud a la Comisión por el trabajo realizado, así como a los miembros empleadores y trabajadores y a las delegaciones de los países por sus declaraciones, propuestas y recomendaciones. Tomamos nota de todas estas recomendaciones.

También me gustaría expresarles mi gratitud por el enfoque constructivo del diálogo que se ha entablado y por estudiar los materiales proporcionados por la parte turkmena para preparar esta reunión. Al mismo tiempo, me gustaría hacer un llamamiento a los representantes de los trabajadores y de los empleadores, así como a los Gobiernos individuales, para que consideren los materiales proporcionados y los comentarios realizados por el Gobierno de una manera más objetiva e imparcial.

Como señalamos en nuestra declaración principal, con el apoyo de la OIT, Turkmenistán está trabajando de manera constante en esta importante cuestión y aplicando las normas de los convenios, tanto a nivel legislativo como en la práctica. Quisiera asegurarles que todas las propuestas acordadas y las recomendaciones que han formulado expertos internacionales en el contexto de esta cuestión serán estudiadas y analizadas detenidamente, no solo a nivel ministerial, sino también al más alto nivel gubernamental. Cabe señalar que las hojas de ruta para nuestra cooperación con la OIT no son meros actos formales, sino documentos de procedimiento destinados a aportar soluciones prácticas a cuestiones concretas relativas al trabajo.

En cuanto a la mejora del marco legislativo, me gustaría señalar que en el contexto de la anterior hoja de ruta para 2023 mantuvimos un debate técnico sobre la revisión de la legislación que se implementó. La etapa actual, a saber, la de la nueva hoja de ruta, prevé directamente pasos prácticos en esta dirección. En este momento, el Parlamento está trabajando en las recomendaciones y sugerencias recibidas del Grupo Gubernamental, y de los trabajadores y los empleadores para mejorar el marco normativo. En materia de sensibilización, en vísperas de los trabajos de recolección del algodón de este año, el Ministerio de Trabajo, en colaboración con el Ministerio de Agricultura, ha iniciado los trabajos pertinentes con los órganos locales de autogobierno para prevenir los casos de trabajo forzoso.

Quiero aprovechar esta oportunidad para reiterar el compromiso del Gobierno con el cumplimiento de sus obligaciones en virtud de los convenios y protocolos de la OIT a los que Turkmenistán se ha adherido.

Miembros trabajadores - Aunque debemos reconocer los signos alentadores en el caso de Turkmenistán, seguimos profundamente preocupados por la persistencia de la movilización forzosa en el contexto de las campañas de recolección del algodón. Esperamos poder ver pronto los resultados tangibles de todas las iniciativas puestas en marcha mientras tanto.

Por consiguiente, no podemos sino alentar al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para poner fin de forma definitiva y duradera a la práctica de movilización forzosa durante las campañas de recolección del algodón. Para ello, tendrá que aplicar la hoja de ruta adoptada tras la misión de alto nivel de la OIT en el país. Con este fin, el Gobierno debe elaborar un calendario preciso de las medidas que han de adoptarse para lograr la eliminación definitiva y duradera del trabajo forzoso de los trabajadores del sector público y privado, así como de los estudiantes, en el contexto de la cosecha de algodón organizada por el Estado.

El Gobierno también tendrá que aplicar de forma proactiva las medidas recomendadas por la misión técnica de la OIT para mejorar las condiciones de contratación y de trabajo en el sector del algodón de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Somos conscientes de que la campaña nacional de recolección del algodón conlleva un sistema de cuotas obligatorias, que está en el origen de muchos de los abusos observados. Sostenemos que el Gobierno debe poner fin al sistema de cuotas obligatorias y que el incumplimiento de las cuotas no debe dar lugar a sanciones ni a la amenaza de sanciones.

Esperamos que el Gobierno realice declaraciones políticas públicas de alto nivel condenando el trabajo forzoso y que dé instrucciones a los funcionarios de todos los niveles para que no utilicen la coacción para movilizar a nadie a trabajar. Toda persona, incluidas las figuras públicas, implicada en la movilización forzosa de trabajadores para la producción o la recolección de algodón debe ser enjuiciada y castigada adecuadamente. Las víctimas de estas

movilizaciones forzosas también deben tener acceso a mecanismos eficaces de reparación. El Gobierno velará por que se refuercen los servicios de inspección, en particular prosiguiendo sus esfuerzos para ratificar los Convenios núms. 81 y 129.

Creemos que es importante que se apliquen las iniciativas de reforma legislativa que se están estudiando actualmente para garantizar que la legislación nacional se ajuste al Convenio. Sin pretender hacer un recuento exhaustivo de la legislación que sigue planteando problemas, podemos citar la Ley sobre el Estado de Emergencia, la Ley de Respuesta a las Emergencias, la Ley sobre la preparación para la movilización y puesta en marcha de la movilización en Turkmenistán y el artículo 19 del Código del Trabajo.

Por último, el Gobierno ha de promover un entorno propicio para la libertad sindical en el país, fomentar el diálogo social en el sector del algodón, reforzar su colaboración con la OIT y permitir la participación de interlocutores sociales nacionales e internacionales independientes en el proceso para garantizar que el Convenio se aplica en la práctica, en particular en el marco de la hoja de ruta, y para documentar todas las pruebas del uso de trabajo forzoso en las cosechas de algodón.

Además, esperamos que observadores independientes del trabajo puedan documentar y denunciar las condiciones de trabajo sin trabas y sin temor a represalias, y que se pueda garantizar que sus conclusiones se integren en la supervisión.

Pedimos al Gobierno que continúe colaborando con la OIT en el marco de las iniciativas en curso, incluida la hoja de ruta, y que, antes del 1.º de septiembre, transmita a la Comisión de Expertos memorias completas sobre la aplicación de dichas recomendaciones, así como sobre los resultados de esas iniciativas. También le pedimos que continúe informando sobre los progresos realizados hasta que la hoja de ruta esté plenamente aplicada.

Miembros empleadores - Damos las gracias a todos los que han intervenido hoy y, en particular, al Gobierno por la información que ha compartido y por los compromisos que ha asumido.

Para terminar, nos gustaría subrayar una vez más que los miembros empleadores consideran inaceptable cualquier forma de trabajo forzoso y otras prácticas abusivas que equivalgan a trabajo forzoso. En particular, cuando se dirigen contra las categorías de población más vulnerables y están orquestadas por las autoridades centrales. Nuestra posición coincide a este respecto con el Informe de la Comisión de Expertos y con los trabajadores. Si bien acogemos con satisfacción los esfuerzos realizados para abordar las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos y los compromisos de la hoja de ruta para 2024-2025, incluidos los compromisos que se han asumido hoy, también tomamos nota con pesar de los informes en los que se señala que el trabajo forzoso impuesto por el Estado continúa en el sector de la recolección del algodón.

Por consiguiente, los miembros empleadores solicitan al Gobierno que:

- 1) garantice la completa eliminación del trabajo obligatorio;
- 2) siga cooperando con la OIT y los interlocutores sociales independientes para garantizar la plena aplicación del Convenio en la práctica, en particular en el marco de la hoja de ruta para 2024-2025, y
- 3) proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto, incluidas las actividades indicadas en la hoja de ruta para 2024-2025, y sobre los resultados tangibles de las mismas.

Confiamos en que el Gobierno aplique dichas recomendaciones de manera oportuna para lograr el pleno cumplimiento del Convenio.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Tomando debida nota de las explicaciones del Gobierno sobre la colaboración con la OIT para abordar la cuestión del trabajo forzoso en la cosecha del algodón, la Comisión deploró la persistencia del uso generalizado de trabajo forzoso en la cosecha anual de algodón patrocinada por el Estado en Turkmenistán.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que, en consulta y cooperación con los interlocutores sociales, tomara todas las medidas necesarias para:

- garantizar la eliminación total del trabajo forzoso;
- mejorar las condiciones de contratación y de trabajo en el sector del algodón de conformidad con las normas internacionales del trabajo;
- eliminar el sistema obligatorio de cuotas de producción y recolección de algodón y velar por que nadie sea amenazado con sanciones por incumplir las cuotas de producción, de conformidad con el Convenio;
- dar instrucciones claras sobre la prohibición del trabajo forzoso y reforzar la inspección de trabajo y la aplicación de la ley;
- enjuiciar y sancionar debidamente a todo funcionario público que participe en la movilización forzosa de trabajadores para el cultivo o la recolección del algodón;
- garantizar que las víctimas de la movilización forzosa tengan acceso a recursos efectivos, incluidas medidas para prevenir daños futuros;
- garantizar que, en consonancia con el Convenio, la Ley sobre el Estado de Emergencia, la Ley de Respuesta a las Emergencias, la Ley sobre la preparación para la movilización y puesta en marcha de la movilización en Turkmenistán y el artículo 19 del Código del Trabajo no se utilicen como base jurídica o pretexto para el trabajo forzoso, y
- promover el diálogo social y seguir colaborando con la OIT y las organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, para garantizar la plena aplicación del Convenio en la práctica, en particular en el marco de la hoja de ruta 2024-2025, y facilitar información sobre las medidas concretas adoptadas y los resultados tangibles obtenidos a este respecto, en particular en el marco de la hoja de ruta 2024-2025.

La Comisión pidió al Gobierno que, antes del 1.º de septiembre de 2024, presente a la Comisión de Expertos una memoria detallada sobre la aplicación de las recomendaciones de la Comisión.

Representante gubernamental - En primer lugar, me gustaría aprovechar esta oportunidad para expresar nuestro agradecimiento a los miembros de la Comisión, a los representantes del Grupo Gubernamental, del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores, y a las diversas ONG que han participado en el debate sobre el caso de Turkmenistán.

Reafirmando nuestra voluntad de seguir cooperando con los interlocutores sociales y la OIT para garantizar las condiciones necesarias para la aplicación de las disposiciones del Convenio núm. 105 en Turkmenistán, me gustaría una vez más señalar a la atención de la Comisión el hecho de que, en los últimos dos años, el Gobierno ha realizado una importante labor para aplicar las recomendaciones formuladas en el marco del examen del caso de Turkmenistán en años anteriores. Como resultado, hemos podido lograr progresos en este ámbito, incluidos el inicio de un diálogo activo con la OIT, la misión de observación de la OIT de septiembre-octubre de 2023, la aprobación e implementación de la asistencia técnica de la OIT, así como dos hojas de ruta para abordar progresivamente las lagunas existentes.

Las partes aprobaron recientemente la hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno de Turkmenistán para 2024-2025, que muchos de ustedes han podido conocer con antelación al ponerse a disposición de la Comisión como documento público. El documento establece claramente un plan de acción para abordar los problemas planteados. Es una demostración de la voluntad y apertura del Gobierno para comprometerse a nivel práctico. Sin embargo, muy a nuestro pesar, la Comisión no ha tenido en cuenta, una vez más, los considerables esfuerzos de Turkmenistán. Tomamos nota de todas las recomendaciones que nos han hecho, dado que casi cada uno de los puntos presentados ya figura en nuestra hoja de ruta para 2024-2025.

Una vez más, quiero señalar a su atención la necesidad de buscar el diálogo, ya sea el Gobierno o los interlocutores sociales. Una posición de presión no puede ser la mejor herramienta para construir una cooperación constructiva orientada a resultados positivos. En este sentido, esperamos sinceramente que se mantengan las relaciones constructivas y de confianza establecidas entre el Gobierno de Turkmenistán y la OIT.

Uganda (ratificación: 2003)

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

Discusión por la Comisión

Presidente - Pasamos al primer caso individual de nuestro orden del día, que es el de Uganda sobre la aplicación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Invito amablemente al representante gubernamental de Uganda, Representante Permanente Adjunto de la Misión Permanente de Uganda en Ginebra, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - Me complace presentarles a la delegación que me acompaña hoy. Incluye al Secretario Permanente del Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social, y al Comisionado de Trabajo, de este mismo Ministerio.

Para empezar, deseo subrayar que valoramos el trabajo de la presente Comisión y tomamos nota del Informe de la Comisión de Expertos.

La presencia de nuestra delegación en la reunión de hoy demuestra nuestro compromiso permanente de cumplir las obligaciones que nos impone el Convenio. Como país firmante del Convenio, Uganda concede gran importancia al respeto de la edad mínima de admisión al empleo. Nos comprometemos a cumplir nuestras obligaciones y a colaborar con todas las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, para erradicar el trabajo infantil.

A este respecto, agradecemos el apoyo y la colaboración de la OIT y de todos nuestros socios para el desarrollo. Esperamos reforzar aún más esta colaboración.

Para demostrar su compromiso con el Convenio, Uganda sigue formulando y aplicando marcos jurídicos, políticas y medidas institucionales integrales.

Como se menciona en nuestra comunicación a la Comisión de 3 de junio de 2024, Uganda se compromete a proporcionar una respuesta detallada a todos los casos individuales planteados en el Informe de la Comisión de Expertos. Una vez finalizados nuestros procesos internos, se proporcionarán con prontitud a la Comisión las respuestas necesarias.

Miembros trabajadores - Esta es la primera vez que nuestra Comisión debe examinar la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Uganda. Tomamos nota de que Uganda ratificó el Convenio en 2003 y que la Comisión de Expertos emitió nueve observaciones desde 2008 mostrando su preocupación por la difícil situación de los niños en Uganda y el fracaso del Gobierno para remediar la situación. En su última observación, la Comisión de Expertos puso una doble nota a pie de página en el caso.

La Comisión de Expertos expresó su profunda preocupación por el alarmante aumento del trabajo infantil en Uganda. Según la última encuesta nacional de población activa, la incidencia del trabajo infantil aumentó del 14 por ciento antes de la pandemia de COVID-19 al 22 por ciento en 2020, alcanzando una tasa alarmante del 39,5 por ciento, equivalente a 6,2 millones de niños, en 2022. Esto supone un aumento del 129 por ciento en tres años.

La Encuesta también muestra que la tasa de trabajo infantil es mayor entre los niños de 5 a 11 años, con un 58 por ciento de estos niños atrapados en el trabajo infantil. Alrededor de 1,2 millones de niños de entre 12 y 17 años están ocupados en sectores de trabajos peligrosos, trabajan en condiciones peligrosas o realizan largas jornadas laborales. El trabajo infantil es habitual en muchos sectores económicos, pero predomina en el sector agrícola, incluidas las industrias de la caña de azúcar, el arroz, el té, el café, el tabaco, la ganadería y la pesca.

Un informe de referencia de la Oficina de Estadística de Uganda reveló que el trabajo infantil en los dos distritos de Hoima y Kikuube ascendía al 26 por ciento y que tres de cada diez de estos niños realizaban trabajos peligrosos o trabajaban más horas. El informe también determinaba algunas causas profundas del trabajo infantil en esas regiones, señalando la falta general de concienciación entre las comunidades y la ignorancia del impacto negativo del trabajo infantil, así como la necesidad de que los niños contribuyan a los ingresos familiares y a la seguridad alimentaria.

La Comisión de Expertos planteó una segunda cuestión preocupante en relación con las lagunas en la supervisión del trabajo infantil. Más concretamente, la Comisión de Expertos observó que, si bien el Gobierno había reforzado sus servicios de inspección del trabajo con la contratación de 175 funcionarios de distrito de la administración del trabajo y el suministro de medios de transporte adicionales, no proporcionó información ni datos sobre el número de infracciones del trabajo infantil identificadas a través de las inspecciones ni sobre el número o la naturaleza de las sanciones aplicadas.

Tomamos nota, al igual que la Comisión de Expertos, de que el Gobierno ha adoptado medidas positivas a nivel político para combatir el trabajo infantil en el país, incluida la creación del Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil (NSCCL), en 2021, encargado de asesorar y supervisar las cuestiones relativas al trabajo infantil y realizar un seguimiento de las mismas. También tomamos nota del Plan nacional de acción para eliminar el trabajo infantil (PNA II), que entra en su segunda fase para 2024/2025 y cuyo objetivo es crear un entorno propicio para la prevención, protección, rehabilitación y reducción del riesgo de que los niños a los que se ha retirado del trabajo sean empujados o arrastrados de nuevo al trabajo infantil, así como del proyecto «CLEAR Cotton: Eliminar el trabajo infantil y el trabajo forzoso en las

cadena de suministro del algodón, el textil y la confección» (CLEAR), cuyo objetivo es abordar las causas profundas del trabajo infantil. Por último, tomamos nota de los resultados positivos logrados por el proyecto ACCEL-África o «Acelerar la acción para la eliminación del trabajo infantil en la cadena de suministro del té y café en África», y de su continuación para el periodo 2023-2028. Observamos a este respecto que tanto el proyecto CLEAR como el proyecto ACCEL-África se ejecutan con la asistencia técnica de la Oficina.

Si bien los miembros trabajadores saludamos el compromiso político del Gobierno, estamos alarmados por el brusco aumento del trabajo infantil registrado en el país durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Nos preocupa que el impacto de las medidas adoptadas siga siendo nominal en comparación con la abrumadora prevalencia del trabajo infantil en el país y que los resultados positivos alcanzados en el periodo anterior a la pandemia hayan sido pulverizados por las repercusiones de esta.

Recordamos los compromisos mundiales contraídos en 2022, conocidos como el Llamamiento a la Acción de Durban para la Eliminación del Trabajo Infantil, que subrayaron que «para alcanzar la meta 8.7 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, de poner fin al trabajo infantil en todas sus formas de aquí a 2025, exige una acción inmediata, intensificada, que tenga en cuenta las cuestiones de género, bien coordinada, multisectorial, de múltiples partes interesadas y basada en los derechos, con miras a ampliar los esfuerzos encaminados a eliminar el trabajo infantil y el trabajo forzoso». Entre otros compromisos, el Llamamiento a la Acción de Durban para la Eliminación del Trabajo Infantil exige a los Estados Miembros que refuercen las medidas de prevención y erradicación del trabajo infantil, pongan fin al trabajo infantil en la agricultura, garanticen que los niños disfruten del derecho a la educación y proporcionen acceso universal a la protección social.

Para cumplir este compromiso, pedimos al Gobierno que aborde las causas profundas del trabajo infantil, entre otras cosas mediante medidas firmes y específicas para concienciar a las comunidades sobre el impacto negativo del trabajo infantil en el desarrollo y las oportunidades futuras de los niños y sobre la necesidad de garantizar que los niños se matriculen y completen al menos el nivel obligatorio de educación. A este respecto, observamos que, según el informe 2022 del UNICEF-Uganda, la pobreza infantil está aumentando en el país, con cuatro de cada diez niños en situación de pobreza. El UNICEF señaló además que se ha registrado un aumento del embarazo adolescente, con una tasa diaria de 1 050 niñas embarazadas, algunas de las cuales abandonan la escuela, lo que aumenta su vulnerabilidad.

Al igual que la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para garantizar la erradicación progresiva del trabajo infantil. Al tiempo que observamos con preocupación el alarmante aumento del trabajo infantil durante y después de la pandemia, instamos al Gobierno a identificar y abordar las causas profundas de este aumento y a tomar las medidas necesarias para hacer frente a la situación, en particular adaptando los planes de acción ya establecidos y continuando con ellos. Instamos al Gobierno para que dé prioridad a los objetivos de erradicación del trabajo infantil en todas sus formas, en particular garantizando que los servicios de inspección del trabajo cuenten con el personal y la financiación adecuados para llevar a cabo sus funciones de prevención, detección, investigación y sanción de los casos de trabajo infantil. Instamos al Gobierno a que colabore con sus interlocutores sociales para hacer frente a estos retos.

Miembros empleadores - El presente caso se refiere a la aplicación en la práctica del Convenio fundamental núm. 138 en Uganda. Uganda ratificó el Convenio en 2003, y desde entonces la Comisión de Expertos ha formulado observaciones en ocho ocasiones: 2011, 2013, 2016, 2017, 2019, 2020, 2021 y 2022. La Comisión de Expertos también ha formulado

solicitudes directas 11 veces a lo largo de los años. Sin embargo, esta es la primera vez que la presente Comisión está discutiendo el caso.

Quisiera dar las gracias al Gobierno por su presencia en esta Comisión el día de hoy, y por su compromiso declarado de proporcionar la información solicitada en las observaciones de la Comisión de Expertos. Por supuesto, es decepcionante que el Gobierno no haya comunicado información de una manera oportuna a fin de facilitar la discusión del caso.

Las observaciones de la Comisión de Expertos indican graves lagunas en el cumplimiento del Convenio por parte de Uganda. En primer lugar, en relación con el artículo 1 del Convenio, relativo a la política nacional para asegurar la abolición efectiva del trabajo de los niños y la aplicación del Convenio en la práctica, la Comisión de Expertos ha expresado su profunda preocupación por el gran número de niños en situación de trabajo infantil, que ha aumentado de forma significativa desde 2019, antes de la pandemia de COVID-19.

Tomamos nota de que, de conformidad con la encuesta nacional de población activa realizada por la Oficina de Estadística de Uganda, la tasa de trabajo infantil entre los niños con edades comprendidas entre los 5 y los 17 años aumentó del 14 por ciento registrado antes de la pandemia al 22 por ciento en 2020. Además, algunos informes de la OIT ponen de relieve que la incidencia del trabajo infantil aumentó al 39,5 por ciento en 2022, lo que representó un total de 6,2 millones de niños.

La mayor incidencia del trabajo infantil, establecida en 58 por ciento, se ha observado en el grupo de edad de 5 a 11 años. Esta es una edad muy temprana en el desarrollo de un niño, y estas cifras son sumamente preocupantes y exigen medidas urgentes y efectivas.

La falta de concienciación acerca del impacto negativo del trabajo infantil es un factor grave que conduce a que se apruebe culturalmente la contribución de los niños a los ingresos del hogar y a la seguridad alimentaria. Esto, sumado a las restricciones impuestas por la pandemia de COVID-19 al sistema educativo, ha contribuido al incremento del trabajo infantil en el país. Sin embargo, a juicio de los miembros empleadores, el aumento acelerado del trabajo infantil en el país también debe analizarse a la luz de otras causas que se han identificado desde la pandemia de COVID-19.

Se señaló que el Gobierno ha adoptado políticas encaminadas a combatir las causas fundamentales del trabajo infantil, en particular la revisión de la política nacional para la erradicación del trabajo infantil, a fin de aumentar el acceso a la protección social, la educación, el desarrollo de competencias y los servicios sociales para los niños o los hogares de las comunidades que se ven afectados o expuestos al riesgo de trabajo infantil.

Por consiguiente, los miembros empleadores quisieran pedir al Gobierno que intensifique sus esfuerzos y proporcione más información sobre la puesta en práctica del PNA II. En particular, quisiéramos pedir al Gobierno que adopte medidas para sensibilizar acerca del trabajo infantil y concienciar a la comunidad al respecto, que redoble sus esfuerzos con miras a facilitar el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños, y que proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas en este sentido, así como sobre las tasas de asistencia escolar, permanencia de los niños en la escuela y abandono escolar.

Quisiéramos poner de relieve asimismo que el diseño de políticas eficientes y efectivas contra el trabajo infantil debe tener en cuenta la interacción con la economía real, concretamente con la informalidad. El impacto de la informalidad se observa en el aumento del trabajo infantil, inclusive en el contexto de la recuperación económica. Por consiguiente, alentamos al Gobierno a que fortalezca su estrategia con miras a su formalización y a que solicite la asistencia técnica de la OIT en relación con esto.

Con respecto al artículo 9, 1) del Convenio relativo a las sanciones y la inspección del trabajo, los miembros empleadores toman nota de los esfuerzos desplegados por el Gobierno para contratar a funcionarios de distrito y proporcionarles formación y orientación de cara a la eliminación del trabajo infantil, incluidos los trabajos peligrosos. Sin embargo, el Gobierno no ha comunicado información o datos sobre el número de infracciones relacionadas con el trabajo infantil detectadas a través de las inspecciones, o sobre el número de sanciones impuestas y evaluadas en lo que respecta a dichas infracciones.

Los miembros empleadores se hacen eco de la preocupación expresada por la Comisión de Expertos e instan al Gobierno a fortalecer sus medidas para garantizar que se imparta formación adecuada a los inspectores del trabajo y que estos dispongan de los recursos necesarios para poder detectar casos de trabajo infantil, y a velar por la aplicación efectiva de las normas que prevén sanciones en caso de violaciones relacionadas con el trabajo infantil.

Los miembros empleadores quisieran poner de relieve que, si bien la persecución y la imposición de sanciones a los adultos y la retirada de los niños del trabajo infantil son fundamentales, no bastan por sí solas como soluciones, y no pueden bastar. Es improbable que estas medidas sean suficientes, efectivas o sostenibles si no se adoptan conjuntamente con políticas estratégicas encaminadas a abordar las causas fundamentales, los factores de riesgo y las circunstancias socioeconómicas que conducen o dan lugar a la explotación de los niños.

Por último, quisiéramos pedir al Gobierno que redoble sus esfuerzos y que adopte medidas para garantizar que, en la práctica, a través de investigaciones y de acciones judiciales rigurosas, se impongan las sanciones necesarias y suficientemente disuasorias, y que proporcione información a la Oficina al respecto.

Los miembros empleadores desean, una vez más, dar las gracias a los representantes del Gobierno por su presencia y su compromiso a la hora de facilitar la información necesaria a la Oficina. Sin embargo, reiteramos nuestra solicitud al Gobierno para que redoble sus esfuerzos en cuanto al establecimiento o la identificación temprana de las zonas de alto riesgo y de los grupos vulnerables, mejore la asignación de recursos para la identificación de los niños víctimas, y siga proporcionando información pertinente sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos.

Por último, los miembros empleadores toman nota de que, en el marco del proyecto ACCEL-África, la Oficina ya está prestando asistencia al país en sus esfuerzos para combatir el trabajo infantil. Alentamos al Gobierno a continuar solicitando asistencia a la OIT, en particular para fortalecer la capacidad de los mandantes tripartitos, con objeto de poner en práctica estrategias efectivas y sostenibles encaminadas a erradicar el trabajo infantil en el país y, en especial, la participación de niños en trabajo peligrosos.

Miembro trabajador, Uganda - Hablo en nombre de los sindicatos de Uganda. Suscribimos plenamente las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio, que nuestro país ratificó en 2003.

La Comisión de Expertos observó con profunda preocupación el aumento significativo de la incidencia del trabajo infantil en Uganda, que pasó del 14 por ciento antes de la pandemia de COVID-19 a una cifra estimada de 6,2 millones de niños, es decir, el 39,5 por ciento de todos los niños del país, según la encuesta nacional de población activa de febrero de 2023. Según la encuesta nacional de hogares de la Oficina de Estadística de Uganda, 2019-2020, el cierre estricto de las escuelas durante la pandemia incrementó este problema, ya que las tasas de

trabajo infantil en el caso de los niños de entre 5 y 17 años aumentaron en 2020 del 14 al 22 por ciento, que equivalía a un total de 2,7 millones de niños.

La observación más alarmante es que la mayor incidencia del trabajo infantil se da entre los niños de 5 a 11 años, que constituyen el 58 por ciento de los niños que trabajan. Además, el 19,8 por ciento de los 6,2 millones de niños que se encuentran en esta situación tienen entre 12 y 17 años y se dedican a ocupaciones peligrosas, sobre todo en la agricultura, que implican largas jornadas de trabajo y condiciones peligrosas. La Comisión de Expertos también lamentó observar que no se dispone de información sobre el número de infracciones relacionadas con el trabajo infantil detectadas por la Inspección del Trabajo. Habida cuenta de estas estadísticas desoladoras, la Comisión de Expertos consideró que este caso cumplía los criterios para ser examinado en la presente Conferencia.

Tomamos nota de las iniciativas de nuestro Gobierno para combatir el trabajo infantil a través del NSCCL, creado en 2021, que se reúne trimestralmente para prestar asesoramiento sobre cuestiones relativas al trabajo infantil, y hacer un seguimiento de las mismas. Además, el PNA II, en consonancia con el Plan Nacional de Desarrollo (PNDIII), tiene por objeto crear un entorno propicio para la protección y reinserción de los niños, y la prevención y reducción del riesgo de que los niños vuelvan al trabajo infantil una vez librados de él.

Además, de 2018 a 2023, el Gobierno, los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil ejecutaron el proyecto ACCEL-África. Este proyecto regional pretendía abordar las causas profundas del trabajo infantil con el objetivo general de acelerar su eliminación en África mediante acciones específicas en determinadas cadenas de suministro.

Los sindicatos de Uganda hemos integrado las cuestiones relativas al trabajo infantil en los convenios colectivos y en diversos proyectos y planes sindicales. Con financiación de la OIT, hemos participado en el proyecto ACCEL-África en Uganda.

A pesar de nuestros esfuerzos en tanto que interlocutores sociales, el trabajo infantil persiste. Nos rendimos a la evidencia ante las estadísticas y los hechos flagrantes sobre el trabajo infantil en Uganda presentados en el Informe de la Comisión de Expertos y reconocemos la necesidad de adoptar más medidas para abordar este acuciante problema.

Hemos observado algunas deficiencias en nuestras iniciativas para erradicar el trabajo infantil, por lo que insto a nuestro Gobierno a que adopte inmediatamente las siguientes medidas para combatirlo:

- **Fortalecer el Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil:** Es preciso reforzar las actividades del NSCCL, especialmente en términos de capacidad y apoyo logístico para abordar eficazmente las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil y mejorar la coordinación y el compromiso tripartitos.
- **Formular planes nacionales de acción de manera inclusiva:** La formulación de los planes de acción nacionales debe ser participativa para garantizar que los problemas y las perspectivas de los trabajadores queden bien reflejados. El Gobierno ha de asegurar la representación de los trabajadores en el consejo ampliado de la Autoridad Nacional de Planificación para incorporar sus puntos de vista de forma efectiva.
- **Ratificar el Convenio núm. 102 de la OIT:** Con objeto de mejorar los sistemas y servicios de protección social en el país, el Gobierno debería ratificar urgentemente el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), para garantizar que se aborden y apliquen unos niveles mínimos e integrales de protección social para los niños. Asimismo,

el Gobierno debería ocuparse de los sistemas de seguro médico para los niños, especialmente los más vulnerables.

- **Reforzar la colaboración entre los funcionarios de la administración del trabajo y los sindicatos:** Los funcionarios de la administración del trabajo a niveles de distrito y nacional deben colaborar estrechamente con los representantes de distrito de los trabajadores y los sindicatos, tal y como se establece en la Ley sobre la Administración Local, en particular en lo concerniente a la información y sensibilización sobre los peligros del trabajo infantil, así como a la supervisión de estos.
- **Formular una ley sobre el trabajo infantil:** Si bien el Gobierno ha puesto en marcha la Política Nacional sobre el Trabajo Infantil, de 2006, es necesario formular una ley sobre el trabajo infantil para poner en práctica la política, abordar asuntos relativos al trabajo infantil en el país y refundir los diversos textos legislativos sobre el trabajo infantil para que se ajusten al Convenio.
- **Reforzar las inspecciones del trabajo:** Los Gobiernos deben garantizar la existencia de inspectores del trabajo preparados y que dispongan de recursos suficientes para realizar inspecciones y perseguir a quienes infrinjan la ley.

Permítanme terminar diciendo que el trabajo infantil sigue siendo un problema crítico de derechos humanos en Uganda, que requiere esfuerzos concertados para su erradicación. Pido a la OIT y los asociados para el desarrollo internacionales que ayuden al Gobierno y sus interlocutores sociales, en especial en lo que se refiere a la capacitación, la sensibilización, la divulgación sindical y comunitaria, el análisis de datos y la sindicación de los trabajadores.

En tanto que sindicatos, seguimos comprometidos a trabajar junto al Gobierno y otras partes interesadas para eliminar el trabajo infantil y garantizar que todos los niños puedan disfrutar de sus derechos a la educación, la salud y un entorno seguro, sin ser objeto de explotación.

Miembro empleador, Uganda - Quisiera sumarme a la declaración realizada por los miembros empleadores. La ratificación del Convenio en 2003 demuestra el compromiso del Gobierno en la lucha contra el trabajo infantil. Si bien se han realizado progresos, como ya hemos escuchado antes, los desafíos recientes requieren un enfoque renovado. La preocupación de la Comisión de Expertos por el aumento del trabajo infantil está, por supuesto, bien fundada. La cifra de 6,2 millones de niños (el 40 por ciento con edades comprendidas entre los 5 y los 17 años) implicados en trabajo infantil es sobrecogedora.

No cabe duda de que el trabajo infantil es un problema grave, y los empleadores ugandeses apoyan plenamente los esfuerzos para erradicarlo. No obstante, reconocemos los esfuerzos del Gobierno y de otras partes interesadas, en particular a la luz de los desafíos singulares que surgieron tras la pandemia de COVID-19.

En el caso de Uganda, las escuelas permanecieron cerradas durante casi dos años, el funcionamiento de las empresas se vio interrumpido y, por supuesto, la pobreza aumentó de sobremanera, y todo ello dio lugar a que las tasas de trabajo infantil se duplicaran en poco tiempo. Sin embargo, como ha destacado mi colega trabajador, elogiamos el enfoque basado en la participación de múltiples partes interesadas promovido por el Gobierno. Se ha creado el NSCCL, un comité de múltiples partes interesadas. Hemos desarrollado el PNA II, que estamos aplicando actualmente, teniendo en cuenta los desafíos que han surgido, especialmente en relación con la COVID-19. Se ha creado el Consejo Nacional del Empleo y, por supuesto, también se ha reactivado el Consejo Consultivo del Trabajo. Todo ello viene a demostrar un firme compromiso para abordar el asunto que nos ocupa.

También hemos visto aumentar las asignaciones presupuestarias para la educación primaria y secundaria, la concesión del acceso universal a la educación para los niños escolarizados y, más recientemente en 2023, hemos visto una sólida iniciativa de reducción de la pobreza, a través del modelo de desarrollo parroquial, todos ellos pasos positivos. Hemos asistido asimismo a la expansión de la iniciativa presidencial de adquisición de competencias, con la creación de unos 19 centros repartidos por todo el país. En el caso de los empleadores, también hemos comprobado muchos esfuerzos para facilitar el registro de empresas, lo que son soluciones determinantes a largo plazo.

Los empleadores de Uganda tienen tolerancia cero respecto del trabajo infantil. Apoyamos activamente la educación, a través de la financiación directa en las escuelas, pero también hay muchas iniciativas de protección social, como los planes de jubilación internos creados por los empleadores. En tanto que la Federación de Empresarios de Uganda, hemos firmado memorandos de entendimiento con varias empresas para abordar la cuestión relativa al trabajo infantil. También tenemos en marcha un memorando de entendimiento con nuestros homólogos sindicales sobre esta cuestión.

Agradecemos el apoyo de la Oficina, tanto técnico como financiero, a través del proyecto ACCEL-África, pero también del proyecto sobre «Fortalecimiento de la capacidad de los gobiernos para solucionar el trabajo infantil y/o el trabajo forzoso, y las infracciones contra las condiciones aceptables de trabajo en el África subsahariana (CAPSA)»; y creemos que vamos por buen camino, un logro que reflejarán sin duda los resultados en el futuro.

Además, instamos a la Oficina a que mantenga y redoble su apoyo, sobre todo para reforzar nuestro mecanismo de inspección del trabajo y la elaboración de informes, un tema del ya hemos hablado, así como también la transición del sector informal al formal. La incidencia del trabajo infantil es elevada, pero sobre todo en el sector informal de Uganda. Los empleadores ugandeses están plenamente comprometidos a trabajar con todas las partes interesadas para eliminar el trabajo infantil, no solo en Uganda, sino también en todo el mundo.

Miembro gubernamental, Bélgica - Hablando en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania**, países candidatos, e **Islandia y Noruega**, países miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, suscriben esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en el desarrollo y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

Seguiremos defendiendo el derecho de todos los niños a alcanzar su pleno potencial, en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y sus Protocolos Facultativos, tal como se recoge también en la Estrategia de la Unión Europea sobre los Derechos del Niño. La aplicación efectiva del fundamental Convenio núm. 138 de la OIT, es determinante a este respecto.

La Unión Europea y sus Estados miembros han sido socios comprometidos con el desarrollo de Uganda, incluso a través del acuerdo «Todo menos armas», en el marco del Sistema de Preferencias Generalizadas de la Unión Europea, que concede un acceso libre de aranceles y cuotas al mercado de la Unión Europea. Recordamos que los beneficios

comerciales concedidos en virtud del régimen «Todo menos armas», están sujetos a la condición de que Uganda respete los principios internacionales fundamentales, consagrados en las convenciones esenciales de la ONU y en los convenios fundamentales de la OIT.

La Unión Europea y sus Estados miembros acogen favorablemente las medidas adoptadas por el Gobierno para abordar el desafío del trabajo infantil en el país, especialmente con el establecimiento del NSCCL en 2021 y la adopción y aplicación del PNA II. También tomamos nota del proyecto ACCEL-África en cadenas de suministro seleccionadas para abordar específicamente las causas profundas del trabajo infantil.

Sin embargo, debemos expresar nuestra profunda preocupación por el considerable número de niños que realizan trabajo infantil, en particular trabajos peligrosos, y por su reciente y alarmante aumento. Según las estimaciones, la incidencia del trabajo infantil era del 14 por ciento antes de la pandemia y ahora afecta a 6,2 millones de niños, es decir, el 39,5 por ciento de todos los niños del país. También nos preocupa profundamente que la mayor incidencia del trabajo infantil se encuentre entre los niños de 5 a 11 años y que un número significativo de niños de 12 a 17 años estén ocupados en trabajos peligrosos, principalmente en la agricultura, y en condiciones de trabajo peligrosas y durante largas jornadas.

Dada la gravedad de la situación, nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que redoble sus esfuerzos a fin de garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil en el caso de los niños que no alcanzan la edad mínima de admisión al empleo o el trabajo, así como de los que trabajan en condiciones peligrosas. También quisiéramos destacar la necesidad de que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para garantizar que la inspección del trabajo cuente con la formación y los recursos suficientes para poder detectar casos de trabajo infantil y que se establezca un sistema adecuado para retirar a los niños del trabajo y escolarizarlos, al tiempo que se presta apoyo a los padres para ayudarles a obtener ingresos vitales.

Lamentamos la ausencia de información sobre el número y la naturaleza de las infracciones del trabajo infantil y quisiéramos pedir al Gobierno que proporcione informes y estadísticas sobre la inspección del trabajo, tal y como solicitó la Comisión de Expertos, así como información detallada sobre las causas profundas del aumento del trabajo infantil y las medidas adoptadas para combatirlo, y sobre las políticas y los proyectos ya implementados y sus resultados concretos.

La Unión Europea es un aliado comprometido con el desarrollo de Uganda, en particular a través del proyecto CLEAR, ejecutado bajo la dirección de la OIT, cuyo objetivo es reforzar los sistemas para prevenir y eliminar el trabajo infantil en las cadenas de suministro del café y abordar sus diversas causas profundas. Esperamos continuar los esfuerzos conjuntos con el Gobierno, la OIT y sus mandantes para abordar las cuestiones planteadas anteriormente.

Miembro trabajador, Senegal - Hablo en nombre de los trabajadores de África Occidental en lo que se refiere a la aplicación del Convenio en la República de Uganda. Queremos rendir homenaje al notable trabajo realizado por los miembros de la Comisión de Expertos sobre la cuestión que nos ocupa. También hemos tomado nota de las declaraciones del Gobierno sobre los esfuerzos realizados, en particular la creación del NSCCL en 2021, la adopción del PNA II y la puesta en marcha del proyecto ACCEL-África.

A pesar de todas estas iniciativas, comprobamos con pesar y consternación, como se indica en el Informe de la Comisión de Expertos, la persistencia de la lacra e incluso su agravamiento, según la encuesta nacional de hogares realizada en 2019-2020 por la Oficina de Estadística de Uganda. Tras la pandemia de COVID-19, la tasa de trabajo infantil en niños con

edades comprendidas entre los 5 y los 17 años aumentó del 14 al 22 por ciento. Además, un comunicado de la Oficina de Estadística, publicado en abril de 2021, destaca que el trabajo infantil en los dos distritos de Hoima y Kikuube alcanzó el 26 por ciento (74 000 niños) y que tres de cada diez de estos niños realizaban trabajos peligrosos. El trabajo infantil provoca un retraso en el desarrollo de los niños afectados, ya que obstaculiza su desarrollo y agrava la situación de la sociedad.

Habida cuenta de las causas y consecuencias conocidas de esta lacra para los niños, las familias y el futuro socioeconómico de Uganda, exhortamos a la Comisión a que actúe eficazmente junto con el Gobierno para garantizar que se adopten y apliquen medidas pertinentes, concretas y urgentes para combatir y eliminar progresivamente el trabajo infantil. Por nuestra parte, pedimos al Gobierno que:

- refuerce y amplíe la política de acción para la permanencia escolar, haciendo obligatoria en la práctica la asistencia de los niños a la escuela;
- establezca una política nacional de salud/nutrición escolar para desalentar el absentismo escolar y promover la alimentación en las escuelas, aliviando así la carga de los padres indigentes;
- amplíe y refuerce la política de protección social del Gobierno, mediante la concesión de subsidios de seguridad familiar, como las transferencias monetarias en beneficio de los hogares vulnerables, e
- intensifique las campañas comunitarias de información y sensibilización sobre el impacto negativo del trabajo infantil.

Esperando que nuestro llamamiento sea escuchado, le agradezco su amable atención.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza apoya la declaración realizada por la Unión Europea y desea hacer la siguiente observación. Suiza expresa su profunda preocupación por la creciente tendencia, en los últimos años, a recurrir al trabajo infantil en Uganda. Según las cifras de la OIT, la proporción de trabajo infantil ha pasado del 14 por ciento antes de la pandemia de COVID-19, al 39,5 por ciento en 2023, lo que representa 6,2 millones de niños. Además, la mayoría de estos niños son muy jóvenes, con edades comprendidas entre los 5 y los 11 años. Además, estos niños suelen trabajar en ocupaciones o sectores peligrosos, donde las condiciones laborales pueden afectar gravemente su integridad física y psíquica a corto, medio y largo plazo.

Ante este aumento exponencial y preocupante del número de niños que trabajan, Suiza pide urgentemente al Gobierno de Uganda que tome todas las medidas necesarias para prevenir e identificar los casos de trabajo infantil, así como para sancionar a los autores de las infracciones.

Dado que la inspección del trabajo es un medio esencial para identificar y prevenir el trabajo infantil, Suiza lamenta profundamente la falta de datos y de información sobre el número de infracciones detectadas por los inspectores y el número de sanciones impuestas por las autoridades ugandesas. Anima al Gobierno a proseguir y reforzar sus acciones en el marco del PNA II para que los servicios de inspección del trabajo dispongan de los medios necesarios para identificar y asegurar el seguimiento de estos casos de trabajo infantil.

Dado que la aplicación del Convenio por parte de Uganda ha sido objeto de numerosas observaciones de la Comisión de Expertos en los últimos diez años, Suiza anima al Gobierno a redoblar sus esfuerzos, en particular considerando la posibilidad de asignar recursos

adicionales —incluida una posible asistencia técnica de la OIT— para luchar eficaz y rápidamente contra el trabajo infantil.

Miembro trabajador, Ghana - En nombre de los trabajadores de Ghana, me gustaría expresar nuestro apoyo incondicional a los trabajadores de Uganda e instar al Gobierno a que considere seriamente las recomendaciones de la Comisión de Expertos relativas al incumplimiento del Convenio.

Durante varios años, la Comisión de Expertos ha puesto de manifiesto su preocupación en lo relativo a la falta de cumplimiento del Convenio por Uganda, sin que se hayan producido avances significativos. Esta situación deja entrever una inquietante falta de compromiso por parte del Gobierno en cuanto a priorizar y aplicar medidas que protejan a los niños de la explotación. Esta negligencia pone en peligro el futuro de la juventud de Uganda, exponiendo a muchos niños no solo a trabajos precarios, sino también a condiciones peligrosas, lo cual es profundamente lamentable. Como dijo una vez Nelson Mandela, «No hay nada que revele mejor el alma de una sociedad que la forma en que esta trata a sus niños». Así, instamos al Gobierno a que dé prioridad a la aplicación del Convenio ya ratificado y a la Recomendación que lo complementa.

En cuanto a los retos relacionados con la edad mínima de admisión al empleo, Uganda puede extraer valiosas lecciones de las medidas proactivas adoptadas por Ghana para combatir el trabajo infantil. El Gobierno ghanés, en colaboración con los interlocutores tripartitos y diversas organizaciones de la sociedad civil, ha utilizado de manera eficaz el diálogo social como herramienta crucial para eliminar el trabajo infantil. Se ha creado un Comité Directivo Nacional, que trabaja en concertación con los interlocutores sociales para aplicar estrategias encaminadas a erradicar esta lacra. Este enfoque de colaboración en Ghana sirve de modelo, que el Gobierno puede adoptar para abordar las cuestiones relativas al trabajo infantil y lograr cumplir el Convenio.

Como Kofi Annan afirmó con profundidad: «No hay obligación más sagrada que la que tiene el mundo para con los niños. No hay deber más importante que el de velar por que se respeten sus derechos, que se proteja su bienestar, que sus vidas estén libres de miedo y miseria y que crezcan en paz». Es imprescindible que Uganda tome medidas decisivas para defender estos principios y proteger a sus niños de los peligros del trabajo infantil.

A modo de conclusión, hago un llamamiento al Gobierno para que colabore con los interlocutores sociales, en particular con los sindicatos y los empleadores, en la búsqueda de soluciones a su problema y en la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, España - Uno de los aspectos fundamentales que deben destacarse del análisis del caso de Uganda sobre el Convenio, tiene que ver con la situación compleja que se presenta debido a la coexistencia en la legislación del país de diferentes normativas con distintas edades mínimas permitidas.

A modo de ejemplo, puedo reseñar que la Constitución de Uganda (1995) establece una edad mínima en 16 años. La Ley de Empleo (2006), por su parte, prohíbe el trabajo de niños menores de 12 años y restringe el trabajo de niños entre 12 y 14 años a trabajos ligeros. La Ley de la Infancia utiliza el umbral de los 18 años para definir a una persona como mayor de edad, al igual que la Política Nacional sobre Trabajo Infantil, es decir, 12, 14, 16 o 18 años como edad mínima dependiendo de la normativa, lo que evidencia una clara falta de armonización en relación con este aspecto fundamental del Convenio en algunos de sus artículos.

Por ejemplo, el artículo 1 del Convenio se refiere a una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima. Pero la variedad de edades mínimas en la legislación ugandesa impide el seguimiento de una política nacional en esta materia debido a la mencionada multiplicidad de situaciones que permite la normativa.

El artículo 2 del Convenio establece que todo Miembro que ratifique el Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio. Uganda, como firmante del Convenio, incumple este precepto estableciendo diferentes edades mínimas.

Por su parte, el artículo 9 del Convenio mandata a la autoridad competente a prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio. Sin embargo, la falta de claridad normativa de Uganda en la materia dificulta el propio trabajo de las autoridades en sus funciones de control y sanción para luchar contra el trabajo infantil y cumplir, de manera efectiva, el Convenio.

Por ejemplo, entre las observaciones de la Comisión de Expertos figura la cuestión de la inspección del trabajo, que se ve limitada no solo por la evidenciada falta de recursos y capacitación sino también por el propio marco normativo que no funciona como una herramienta al servicio de los inspectores.

El Gobierno alega que ha realizado esfuerzos recientes, a través del desarrollo de proyectos, para fortalecer el marco institucional nacional con relación al trabajo infantil; sin embargo, no ha habido los necesarios cambios en el marco normativo en línea con el Convenio, debe señalarse, que los proyectos llevados a cabo por el Gobierno, y reseñados en el Informe de la Comisión de Expertos, se limita a solo algunos distritos del país, y a solo algunas cadenas de producción agrícolas, como las del café o el té, estando presente el trabajo infantil en muchos otros sectores económicos.

Las situaciones descritas de trabajo infantil revelan un incumplimiento generalizado del Convenio pero, además, y esto es lo que quiero resaltar, Uganda ni siquiera cuenta con un marco normativo adecuado sobre trabajo infantil.

Se considera que la confusión creada por las diversas normativas es una de las causas de la creciente incidencia y prevalencia del trabajo infantil en Uganda, ya que los actores siguen ignorando la ley correcta sobre la edad mínima para trabajar.

Los datos recogidos por la Comisión de Expertos en su Informe y lo añadido por los representantes de los trabajadores de Uganda en esta Comisión, instan al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para cumplir el Convenio y acabar con el trabajo infantil. Pero para abordar ese necesario trabajo, se requiere de una coherencia normativa de la que hoy Uganda carece, haciendo aún más difícil la aplicación efectiva del Convenio.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - Hemos tomado buena nota de las medidas adoptadas por el Gobierno de Uganda en lo que atañe a la aplicación de las disposiciones del Convenio. En efecto, el Gobierno ha adoptado medidas positivas para frenar el trabajo infantil. En 2021 se creó un Consejo Nacional, además de otra entidad consultiva. Asimismo, existe un plan nacional que tiene por objeto poner fin al trabajo infantil y abordar el problema en las cadenas de suministro a través de la iniciativa ACCEL-África. Animamos al Gobierno a que siga por esta vía para que pueda, en último término, poner en práctica todas las disposiciones de las normas internacionales del trabajo cuyo objetivo es poner fin al trabajo

infantil. Creemos que el Gobierno va por buen camino. Por último, acogemos con satisfacción los esfuerzos desplegados por el Gobierno en esta línea.

Miembro gubernamental, Malí - Es un placer, pero también un deber, para mi país, Malí, apoyar la posición del Gobierno sobre el caso en relación con el cual se le invita a responder ante esta augusta asamblea. En efecto, se trata de la aplicación de un Convenio que Uganda ya ha ratificado, antes que otros muchos países, lo que nos hace creer en la buena fe del Gobierno en cuanto a la aplicación efectiva del Convenio. Les recuerdo que Malí y Uganda se han beneficiado al mismo tiempo del proyecto ACCEL-África de la OIT, lo que les ha permitido realizar una serie de progresos hasta la fecha en el marco de la lucha contra el trabajo infantil.

Como conclusión, para ser breves, mi Gobierno apoya plenamente a Uganda, invitándola asimismo a perseverar en la dinámica ya iniciada con miras a la aplicación del Convenio, pero también de otros convenios fundamentales de la OIT relacionados con el trabajo infantil.

Miembro gubernamental, Canadá - El Canadá está profundamente preocupado por los informes que indican que el trabajo infantil en Uganda se ha incrementado del 14 por ciento registrado antes de la pandemia al 39,5 por ciento en 2022, y que también ha aumentado el número de niños que realizan trabajos peligrosos y tienen largas jornadas de trabajo. De manera alarmante, la mayor incidencia se observa entre los niños de edades comprendidas entre los 5 y los 11 años, y el 58 por ciento de estos últimos están en situación de trabajo infantil. Además, lamentamos profundamente que, a pesar de los diversos esfuerzos del Gobierno, persiste una preocupante ausencia de datos sobre el número de infracciones relacionadas con el trabajo infantil detectadas durante las inspecciones, y sobre el número y la naturaleza de las medidas de control aplicadas.

El Canadá reconoce las iniciativas emprendidas por el Gobierno para combatir el trabajo infantil, incluido el Plan nacional de acción para eliminar el trabajo infantil y el proyecto ACCEL-África. No obstante, el Gobierno debe intensificar sus esfuerzos por proteger y rehabilitar a los niños en su país. Exhortamos al Gobierno a adoptar medidas inmediatas y concretas, a fin de:

- a) redoblar los esfuerzos encaminados a eliminar el trabajo infantil para los niños que no han alcanzado la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, y para los que realizan trabajos peligrosos;
- b) determinar y abordar las causas profundas del trabajo infantil, en particular mejorando el acceso a la educación;
- c) fortalecer la inspección del trabajo, velando por que haya un número adecuado de inspectores del trabajo, y por que estos estén debidamente formados y dispongan de los recursos necesarios para detectar casos de trabajo infantil, a fin de mejorar su capacidad para aplicar sanciones, y
- d) por último, intensificar los esfuerzos de recopilación de datos sobre las violaciones relacionadas con el trabajo infantil, y sobre las medidas de control de la aplicación a este respecto.

Esperamos sinceramente que la próxima memoria que presente el Gobierno a la Comisión de Expertos ponga de relieve los avances positivos realizados, y deseamos al Gobierno pleno éxito en sus futuros proyectos.

Miembro empleadora, Colombia - En primer lugar, como empleadores, considero importante manifestar la importancia y el carácter prioritario que atribuimos al Convenio, a través del cual se pretende proteger a los niños y garantizar la abolición del trabajo infantil. Quiero destacar que para lograr la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de

eliminar el trabajo infantil en todas sus formas para 2025, es necesario que trabajemos de forma coordinada mediante el diálogo social y con los interlocutores sociales.

Sobre este caso concreto, la Comisión de Expertos indicó en su Informe la profunda preocupación por el incremento de niños ocupados en el trabajo infantil y en trabajos peligrosos durante los últimos años en Uganda.

Sobre el particular, es preciso recordar que, de acuerdo con el artículo 1 del Convenio, el Gobierno debe adoptar una política nacional para garantizar la eliminación del trabajo infantil y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo.

En ese sentido, reiteramos la solicitud del vocero de los empleadores alentando al Gobierno para que realice las investigaciones necesarias en materia de inspección del trabajo y se apliquen las sanciones del caso cuando se registren infracciones de las normas de empleo de niños y adolescentes; y asimismo, se intensifiquen los esfuerzos del Gobierno, en coordinación con las organizaciones más representativas, para implementar estrategias y políticas multidimensionales que permitan el fortalecimiento de las capacidades para lograr la erradicación del trabajo infantil.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - Hablo en nombre de la UITA, y representamos a los trabajadores agrícolas de todo el mundo. Quisiera señalar a la atención de la reunión que la mayor parte del trabajo infantil en todo el mundo se concentra en la agricultura.

Los países africanos no son una excepción. Según la Conferencia Mundial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil celebrada en Durban en 2022, se debería prestar particular atención al sector agrícola y, desde el punto de vista geográfico, a África, si queremos realmente realizar progresos hacia la eliminación del trabajo infantil. Este es el ámbito, el sector y el continente en los que deben adoptarse medidas concretas. Esta fue la conclusión a la que se llegó a la luz de las estadísticas recibidas antes de la pandemia. Durante la pandemia, observamos algunos factores que pueden ser característicos de Uganda y aplicarse específicamente al país, por tratarse tanto de un país africano como de un país agrícola. Observamos que la ausencia de cobertura universal de seguridad social es uno de los problemas que mina la capacidad de las familias para mantener a los niños en el hogar y enviarlos a la escuela. Observamos asimismo la ausencia de un salario mínimo establecido y de un nivel de ingresos mínimos, los cuales garantizan que las familias puedan alimentar a sus hijos pero también enviarlos a la escuela. La inexistencia de este nivel de ingresos mínimos y de un salario mínimo establecido explica por qué se recurre cada vez más al trabajo infantil, especialmente en la agricultura. La Comisión de Expertos ha subrayado que la necesidad de que los niños contribuyan a los ingresos del hogar y a la seguridad alimentaria es una de las causas fundamentales del trabajo infantil.

Esto significa que la mayoría de las familias agrícolas no pueden sustentarse a sí mismas. Su seguridad alimentaria corre peligro. Por consiguiente, la capacidad para abordar esta cuestión no solo depende de las medidas legislativas que se adopten, sino también del establecimiento de condiciones económicas para la adopción de medidas legislativas.

Por último, al examinar el Informe y escuchar lo que se ha dicho, concluimos que la mayor parte del trabajo infantil en Uganda se concentra en los sectores de la caña de azúcar, el té, el café, el tabaco y la pesca. Estas son materias primas que se suministran a la Unión Europea, y todas ellas se vieron sumamente perjudicadas durante la pandemia, lo que condujo a una gran pérdida de empleos, debido a la ausencia de una normativa que ayudara a distribuir de una

manera justa y equitativa las ganancias que obtienen las empresas europeas en estas cadenas de suministro. Instamos al Gobierno, pero también a los países de la Unión Europea, a examinar estas cuestiones y a adoptar medidas a fin de establecer condiciones económicas para la adopción de medidas legislativas.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) - El caso que será objeto de examen está relacionado con el Convenio, pero debería subrayarse que muchas de las observaciones también están en consonancia con el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), ya que la mayoría de los niños trabajan en los sectores más peligrosos, a saber, la construcción, la minería y la agricultura. Como señala la Comisión de Expertos, se ha observado un aumento considerable de la incidencia del trabajo infantil en Uganda, que ha aumentado del 14 por ciento registrado antes de la pandemia al 39,5 por ciento. Esto también está relacionado con un fuerte incremento del trabajo infantil en el sector al que represento, el de la construcción, en principio como consecuencia del confinamiento total, incluido el cierre de las escuelas durante la pandemia. El hecho de que el sector de la construcción sea uno de los sectores a los que se ha eximido de aplicar la normativa ha dado lugar a un fuerte incremento del número de niños que trabajan en él, a pesar de su naturaleza peligrosa.

En respuesta a estos hechos, esta intervención se centra en la necesidad de garantizar la efectividad de los esfuerzos desplegados por el Gobierno para fortalecer la vigilancia del trabajo infantil, como subraya el Informe de la Comisión de Expertos. No obstante, los esfuerzos realizados para contratar a funcionarios de distrito y proporcionarles formación y orientación de cara a la eliminación del trabajo infantil, incluidos los trabajos peligrosos, existen pocas pruebas de su impacto y su procedimiento. Los inspectores del trabajo han sido tradicionalmente actores primordiales en la eliminación del trabajo infantil. La inspección del trabajo infantil es una función pública y una responsabilidad del Gobierno, y se organiza mejor como un sistema, en el contexto de un sistema estatal más amplio, y en consonancia con el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) de la OIT. A fin de combatir el trabajo infantil, los inspectores deberían proporcionar información sobre el trabajo infantil peligroso, hacer uso de sus facultades para velar por el cumplimiento de la ley, garantizar que se retire a los niños de los lugares en los que existen trabajos peligrosos y remitirlos a las autoridades adecuadas para que puedan escolarizarlos e impartirles formación orientada a la adquisición de competencias, y garantizar que la salud de los niños que han alcanzado la edad mínima de admisión al empleo se proteja plenamente en el lugar de trabajo.

Considerando el papel fundamental del sistema de inspección del trabajo establecido y habida cuenta del aumento considerable de la incidencia del trabajo infantil en el país, apoyamos el llamamiento para que el Gobierno fortalezca sus medidas a fin de garantizar que el sistema de inspección del trabajo esté debidamente formado y disponga de los recursos necesarios para poder detectar casos de trabajo infantil, y que las normas que prevén sanciones en los casos de violación de las disposiciones sobre el empleo de niños y jóvenes se apliquen efectivamente.

Representante gubernamental - En nombre de la delegación de Uganda, me gustaría dar las gracias a los interlocutores sociales y a los Estados Miembros por el constructivo compromiso que hemos mantenido en esta reunión. Una vez más, me gustaría subrayar que valoramos esta implicación. Consideramos este proceso como parte de nuestros esfuerzos colectivos para erradicar el trabajo infantil, en consonancia con la meta 8.7 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, relativo al trabajo decente y el crecimiento económico.

Como cualquier otro país, Uganda tiene retos ante sí, pero aun así estamos orgullosos de los enormes progresos que seguimos haciendo hacia la erradicación del trabajo infantil. Agradecemos el reconocimiento que han expresado muchos oradores en esta reunión sobre los avances que hemos realizado y continuamos realizando.

Como otros han dicho esta tarde, creemos que la aplicación efectiva del Convenio requiere una alianza más intensa. Una alianza que mejore y apoye la capacitación, el fortalecimiento institucional y la participación constructiva de las partes interesadas. Por lo tanto, agradeceremos el apoyo de la OIT y otros asociados a lo largo del camino.

Por último, quisiera reiterar la voluntad de Uganda de colaborar con la Comisión y reafirmar nuestro compromiso de apoyar y promover los objetivos del Convenio.

Miembros empleadores - Quisiéramos agradecer de nuevo al representante gubernamental su compromiso de cooperar con la Comisión de Expertos en relación con la información solicitada. Asimismo, nos gustaría dar las gracias a todos los oradores que tomaron la palabra para contribuir a esta discusión. Los miembros empleadores desean subrayar la seriedad con la que hay que abordar el trabajo infantil, especialmente las formas peligrosas de este. En consecuencia, recomendamos al Gobierno que tome las medidas siguientes:

- redoblar sus esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil en el caso de los niños que no han alcanzado la edad mínima de admisión al empleo, así como en el de todos los niños que realizan trabajos peligrosos;
- proporcionar información sobre las causas profundas del aumento del trabajo infantil en el país, e indicar las medidas adoptadas para hacer frente a la situación con arreglo a las normas internacionales del trabajo que se aplican en el país;
- proporcionar información detallada sobre la ejecución del PNA II y el proyecto ACCEL-África, y acerca de los resultados obtenidos;
- seguir proporcionando información sobre la aplicación del Convenio en la práctica, en particular estadísticas desglosadas por edad y sector de actividad que reflejen la situación de los niños que realizan trabajo infantil en el país, y
- reforzar las medidas dirigidas a garantizar que la inspección del trabajo cuente con la formación adecuada y los recursos necesarios para detectar y abordar los casos de trabajo infantil, así como para aplicar sanciones suficientemente disuasorias en caso de infracción relacionada con el trabajo infantil y para proporcionar estadísticas sobre infracciones y enjuiciamientos en este ámbito.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores desean agradecer al Gobierno su participación y sus observaciones finales. También agradecemos a todos los oradores que han hecho uso de la palabra.

Expresamos una vez más nuestra profunda preocupación por el alarmante aumento del trabajo infantil en Uganda, que, según los últimos datos disponibles, afecta al 39,5 por ciento de todos los niños del país. Si bien tomamos nota y acogemos favorablemente los esfuerzos realizados por el Gobierno para luchar contra el trabajo infantil en el país, incluso a través de varios planes nacionales y otros proyectos, en el marco de la asistencia técnica internacional, nos preocupa el impacto adverso que ha tenido la pandemia de COVID-19 en Uganda, que ha provocado un drástico aumento del trabajo infantil, al utilizarlo las familias como paliativo contra las dificultades económicas por las que atraviesan.

En la recuperación posterior a la pandemia, instamos al Gobierno a que aborde el trabajo infantil con carácter prioritario y a que adopte y aplique medidas específicas:

- determinar las causas profundas del trabajo infantil y abordarlas, incluso mediante campañas de sensibilización en las comunidades para alertar sobre el impacto negativo del trabajo infantil, así como campañas de escolarización para todos los niños en edad escolar;
- adoptar las medidas necesarias para la erradicación del trabajo infantil, incluso mediante la continuación de los planes de acción nacionales ya en curso. Estos planes de acción deberían revisarse para tener en cuenta el drástico aumento del trabajo infantil en el país desde la pandemia, con el fin de adaptarlos y desarrollar medidas específicas para hacer frente a la situación, y
- por último, adoptar medidas para garantizar que los servicios de inspección del trabajo dispongan del personal y de la formación adecuados, así como de la financiación y los recursos materiales suficientes para desempeñar sus funciones.

Estas medidas deberían ser elaboradas y aplicadas por el Gobierno en consulta con los interlocutores sociales. Debería reforzarse la asistencia técnica proporcionada por la Oficina, incluso mediante la revisión de los proyectos en curso y su adaptación, cuando sea necesario, para abordar eficazmente todas las dimensiones del trabajo infantil en el país. Pedimos al Gobierno que acepte una misión de asesoramiento técnico.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación del considerable aumento en los últimos años de la incidencia del trabajo infantil en el país, incluidos los niños de edades comprendidas entre los 5 y los 11 años, y observó con profunda preocupación que un gran número de niños seguían realizando trabajos peligrosos.

La Comisión observó la voluntad del Gobierno de corregir este problema.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, adopte medidas efectivas y en un plazo determinado para:

- intensificar sus esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil de los niños que no alcanzan la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, así como de todos los niños que realizan trabajos peligrosos, en particular: i) aplicando medidas relativas a la concienciación sobre el trabajo infantil y la sensibilización comunitaria, y ii) intensificando sus esfuerzos para facilitar el acceso de todos los niños a la educación básica gratuita;
- reforzar la capacidad de la inspección de trabajo para: i) detectar casos de trabajo infantil, proporcionando todos los recursos humanos, materiales, financieros y técnicos y formando adecuadamente a los inspectores del trabajo, y ii) garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones pertinentes sobre el empleo de niños y jóvenes que prevean sanciones;
- intensificar sus esfuerzos para la detección precoz de las zonas de alto riesgo y de los grupos vulnerables y mejorar la dotación de recursos para alcanzar este fin, y

- proporcionar información detallada sobre: i) la aplicación del PNA II y del proyecto ACCEL África, y los resultados obtenidos; ii) las medidas concretas adoptadas para mejorar la concienciación sobre el trabajo infantil y la sensibilización de la comunidad; iii) los esfuerzos realizados para facilitar el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños, así como las tasas de asistencia, permanencia y abandono escolar; iv) el número y la naturaleza de las infracciones que afectan a los niños detectadas por la inspección del trabajo, en particular mediante la comunicación de una copia de todos los informes anuales de la inspección del trabajo publicados recientemente; v) las medidas adoptadas para reforzar la capacidad del sistema de la inspección del trabajo y los resultados obtenidos, y vi) estadísticas desglosadas por edad y sector de actividad sobre la situación de los niños que trabajan en el país.

La Comisión pidió al Gobierno que prosiguiera e intensificara la asistencia técnica de la OIT en curso y que revisara, en caso necesario, los proyectos en curso para aplicar efectivamente todas las recomendaciones de la Comisión mencionadas más arriba.

La Comisión pidió al Gobierno que presentara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones mencionadas y los resultados obtenidos antes de la fecha límite del 1.º de septiembre de 2024.

Anexo I. Cuadro de las memorias debidas en 2023 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 14 de junio de 2024) (artículos 22 y 35 de la Constitución)

El cuadro publicado en el Informe de la Comisión de Expertos, página 1121, debe ser puesto al día como sigue:

*Nota: Las primeras memorias figuran entre paréntesis.
Los números de los párrafos implican modificaciones en las listas de países mencionados*

Antigua y Barbuda	24 memorias solicitadas
(Párrafo 85)	
· 1 memoria recibida: Convenio núm. 189	
· 23 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 29, 81, 87, 98, 100, 105, 108, 111, 122, 135, 138, 144, 151, 154, 177, 181, 182, 184, 185, MLC, 187, 188	
Bahamas	5 memorias solicitadas
(Párrafo 93)	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 144, 185, MLC	
Camboya	3 memorias solicitadas
(Párrafo 93)	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 105	
Eslovenia	47 memorias solicitadas
(Párrafo 93)	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 12, 13, 14, 19, 24, 25, 29, 81, 87, 95, 97, 98, 100, 102, 105, 106, 111, 119, 121, 122, 129, 131, 132, 135, 136, 138, 139, 143, 144, 148, 149, 151, 154, 155, 156, 161, 162, 171, 173, 174, 175, 177, 182, 183, MLC, 187	
Fiji	6 memorias solicitadas
(Párrafos 88 y 93)	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 111, 144, (190)	
Gabón	21 memorias solicitadas
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 6, 11, 29, 81, 87, 96, 98, 100, 105, 111, 122, 123, 124, 135, 138, 144, 151, 154, 158, 182, MLC	
Irán (República Islámica del)	4 memorias solicitadas
(Párrafo 93)	
· 2 memorias recibidas: Convenios núms. 111, 142	
· 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 100, 122	
Islandia	5 memorias solicitadas
(Párrafo 93)	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 2, 100, 111, 122, 159	
Islas Cook	3 memorias solicitadas
(Párrafo 88)	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 144, (MLC)	
Madagascar	7 memorias solicitadas
(Párrafo 93)	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 97, 100, 111, 122, 143, 189	

Montenegro**22 memorias solicitadas****(Párrafo 93)**

- 14 memorias recibidas: Convenios núms. 27, 29, 100, 105, 111, 113, 114, 122, 126, 138, 152, 156, 182, 185
- 8 memorias no recibidas: Convenios núms. 12, 19, 24, 25, 97, 102, 121, 143

República Democrática del Congo**8 memorias solicitadas****(Párrafo 93)**

- 6 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 14, 87, 98, 135, 144
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 88, 158

Rumania**29 memorias solicitadas****(Párrafo 93)**

- 22 memorias recibidas: Convenios núms. 1, 11, 13, 29, 81, 87, 89, 98, 100, 102, 111, 122, 127, 129, 135, 136, 144, 150, 154, 168, 182, 183
- 7 memorias no recibidas: Convenios núms. 3, 14, 24, 95, 105, 131, 138

Rwanda**18 memorias solicitadas****(Párrafo 93)**

- 17 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 14, 17, 19, 26, 29, 62, 81, 89, 105, 118, 132, 138, 150, 155, 182, 187
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 42

Singapur**12 memorias solicitadas**

- 7 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 19, 138, 144, 155, 182, 187
- 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 29, 45, 81, 100

Sri Lanka**14 memorias solicitadas**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 18, 29, 45, 81, 95, 103, 105, 106, 115, 122, 131, 138, 160, 182

Uzbekistán**10 memorias solicitadas**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 81, 87, 105, 122, 129, 138, 144, 182, 187

Total general

Se ha solicitado un total de 2 014 memorias (artículo 22),
de las cuales se recibieron 1 631 (80,98 por ciento)

Se ha solicitado un total de 117 memorias (artículo 35),
de las cuales se recibieron 101 (86,32 por ciento)

Anexo II. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados (memorias recibidas hasta el 14 de junio de 2024) (artículo 22 de la Constitución)

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada		Memorias registradas para la reunión de la Comisión		Memorias registradas para la reunión de la Conferencia	
1932	447	-		406	90,8 %	423	94,6 %
1933	522	-		435	83,3 %	453	86,7 %
1934	601	-		508	84,5 %	544	90,5 %
1935	630	-		584	92,7 %	620	98,4 %
1936	662	-		577	87,2 %	604	91,2 %
1937	702	-		580	82,6 %	634	90,3 %
1938	748	-		616	82,4 %	635	84,9 %
1939	766	-		588	76,8 %	-	
1944	583	-		251	43,1 %	314	53,9 %
1945	725	-		351	48,4 %	523	72,2 %
1946	731	-		370	50,6 %	578	79,1 %
1947	763	-		581	76,1 %	666	87,3 %
1948	799	-		521	65,2 %	648	81,1 %
1949	806	134	16,6 %	666	82,6 %	695	86,2 %
1950	831	253	30,4 %	597	71,8 %	666	80,1 %
1951	907	288	31,7 %	507	77,7 %	761	83,9 %
1952	981	268	27,3 %	743	75,7 %	826	84,2 %
1953	1 026	212	20,6 %	840	75,7 %	917	89,3 %
1954	1 175	268	22,8 %	1 077	91,7 %	1 119	95,2 %
1955	1 234	283	22,9 %	1 063	86,1 %	1 170	94,8 %
1956	1 333	332	24,9 %	1 234	92,5 %	1 283	96,2 %
1957	1 418	210	14,7 %	1 295	91,3 %	1 349	95,1 %
1958	1558	340	21,8 %	1 484	95,2 %	1 509	96,8 %
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración, desde 1959 hasta 1976 sólo se han pedido memorias detalladas para ciertos convenios							
1959	995	200	20,4 %	864	86,8 %	902	90,6 %
1960	1 100	256	23,2 %	838	76,1 %	963	87,4 %
1961	1 362	243	18,1 %	1 090	80,0 %	1 142	83,8 %
1962	1 309	200	15,5 %	1 059	80,9 %	1 121	85,6 %
1963	1 624	280	17,2 %	1 314	80,9 %	1 430	88,0 %
1964	1 495	213	14,2 %	1 268	84,8 %	1 356	90,7 %
1965	1 700	282	16,6 %	1 444	84,9 %	1 527	89,8 %
1966	1 562	245	16,3 %	1 330	85,1 %	1 395	89,3 %
1967	1 883	323	17,4 %	1 551	84,5 %	1 643	89,6 %
1968	1 647	281	17,1 %	1 409	85,5 %	1 470	89,1 %
1969	1 821	249	13,4 %	1 501	82,4 %	1 601	87,9 %
1970	1 894	360	18,9 %	1 463	77,0 %	1 549	81,6 %
1971	1 992	237	11,8 %	1 504	75,5 %	1 707	85,6 %
1972	2 025	297	14,6 %	1 572	77,6 %	1 753	86,5 %
1973	2 048	300	14,6 %	1 521	74,3 %	1 691	82,5 %
1974	2 189	370	16,5 %	1 854	84,6 %	1 958	89,4 %
1975	2 034	301	14,8 %	1 663	81,7 %	1 764	86,7 %
1976	2 200	292	13,2 %	1 831	83,0 %	1 914	87,0 %

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada	Memorias registradas para la reunión de la Comisión	Memorias registradas para la reunión de la Conferencia
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 1976), desde 1977 hasta 1994, las memorias detalladas fueron solicitadas según determinados criterios, a intervalos de dos o cuatro años				
1977	1 529	215 14,0 %	1 120 73,2 %	1 328 87,0 %
1978	1 701	251 14,7 %	1 289 75,7 %	1 391 81,7 %
1979	1 593	234 14,7 %	1 270 79,8 %	1 376 86,4 %
1980	1 581	168 10,6 %	1 302 82,2 %	1 437 90,8 %
1981	1 543	127 8,1 %	1 210 78,4 %	1 340 86,7 %
1982	1 695	332 19,4 %	1 382 81,4 %	1 493 88,0 %
1983	1 737	236 13,5 %	1 388 79,9 %	1 558 89,6 %
1984	1 669	189 11,3 %	1 286 77,0 %	1 412 84,6 %
1985	1 666	189 11,3 %	1 312 78,7 %	1 471 88,2 %
1986	1 752	207 11,8 %	1 388 79,2 %	1 529 87,3 %
1987	1 793	171 9,5 %	1 408 78,4 %	1 542 86,0 %
1988	1 636	149 9,0 %	1 230 75,9 %	1 384 84,4 %
1989	1 719	196 11,4 %	1 256 73,0 %	1 409 81,9 %
1990	1 958	192 9,8 %	1 409 71,9 %	1 639 83,7 %
1991	2 010	271 13,4 %	1 411 69,9 %	1 544 76,8 %
1992	1 824	313 17,1 %	1 194 65,4 %	1 384 75,8 %
1993	1 906	471 24,7 %	1 233 64,6 %	1 473 77,2 %
1994	2 290	370 16,1 %	1 573 68,7 %	1 879 82,0 %
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 1993), fueran solicitadas para 1995, a título excepcional, las memorias detalladas de sólo cinco convenios				
1995	1 252	479 38,2 %	824 65,8 %	988 78,9 %
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 1993), las memorias se solicitaron, según determinados criterios, a intervalos de dos o cinco años				
1996	1 806	362 20,5 %	1 145 63,3 %	1 413 78,2 %
1997	1 927	553 28,7 %	1 211 62,8 %	1 438 74,6 %
1998	2 036	463 22,7 %	1 264 62,1 %	1 455 71,4 %
1999	2 288	520 22,7 %	1 406 61,4 %	1 641 71,7 %
2000	2 550	740 29,0 %	1 798 70,5 %	1 952 76,6 %
2001	2 313	598 25,9 %	1 513 65,4 %	1 672 72,2 %
2002	2 368	600 25,3 %	1 529 64,5 %	1 701 71,8 %
2003	2 344	568 24,2 %	1 544 65,9 %	1 701 72,6 %
2004	2 569	659 25,6 %	1 645 64,0 %	1 852 72,1 %
2005	2 638	696 26,4 %	1 820 69,0 %	2 065 78,3 %
2006	2 586	745 28,8 %	1 719 66,5 %	1 949 75,4 %
2007	2 478	845 34,1 %	1 611 65,0 %	1 812 73,2 %
2008	2 515	811 32,2 %	1 768 70,2 %	1 962 78,0 %
2009	2 733	682 24,9 %	1 853 67,8 %	2 120 77,6 %
2010	2 745	861 31,4 %	1 866 67,9 %	2 122 77,3 %
2011	2 735	960 35,1 %	1 855 67,8 %	2 177 77,4 %

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada	Memorias registradas para la reunión de la Comisión	Memorias registradas para la reunión de la Conferencia
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 2009 y marzo de 2011), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o cinco años				
2012	2 207	809 36,7 %	1 497 67,8 %	1 742 78,9 %
2013	2 176	740 34,1 %	1 578 72,5 %	1 755 80,6 %
2014	2 251	875 38,9 %	1 597 70,9 %	1 739 77,2 %
2015	2 139	829 38,8 %	1 482 69,3 %	1 617 75,6 %
2016	2 303	902 39,2 %	1 600 69,5 %	1 781 77,3 %
2017	2 083	785 37,7 %	1 386 66,5 %	1 543 74,1 %
2018	1 683	571 33,9 %	1 038 61,7 %	1 194 70,9 %
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 2018), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o seis años				
2019	1 788	645 36,1 %	1 217 68,1 %	Conferencia Internacional del Trabajo de 2020 aplazada debido a la pandemia de COVID-19
A la luz del aplazamiento de la 109. ^a reunión de la Conferencia a junio de 2021 debido a la pandemia de COVID-19, el Consejo de Administración decidió en marzo de 2020 solicitar a los Estados Miembros que proporcionen información complementaria en relación con las memorias presentadas en 2019, señalando las novedades pertinentes que se hayan producido, si hubiera alguna, en lo que respecta a la aplicación de las disposiciones de los convenios objeto de examen desde la presentación de las memorias. Además, se solicitaron memorias sobre la base de una nota a pie de página adoptada por la Comisión solicitando una memoria para 2020 y sobre el seguimiento de los incumplimientos en la presentación de memorias				
2020	1 796	394 21,9 %	712 39,6 %	768 42,8 %
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 2018), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o seis años				
2021	1 865	747 40,0 %	1 230 65,9 %	1 383 74,2 %
2022	1 915	787 41,1 %	1 334 69,7 %	1 460 76,2 %
2023	2 014	923 45,8 %	1 504 74,7 %	1 631 81,0 %

► Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Presentación, discusión y aprobación



► Actas

5C

Conferencia Internacional del Trabajo - 112.^a reunión, Ginebra, 2024

Fecha: 2 de julio de 2024

Sesión plenaria: Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Índice

Página

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas: Presentación, discusión y aprobación.....	3

Viernes, 14 de junio de 2024, a las 15.55 horas

Presidente: Sr. Buzu

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas: Presentación, discusión y aprobación

El Presidente (original inglés)

Pasaremos ahora a examinar el informe de la Comisión de Aplicación de Normas, cuya primera parte figura en las [Actas núm. 5A](#), y cuya segunda parte figura en las Actas núm. 5B.

Permítanme recordarles que los miembros de la Mesa de la Comisión y su Ponente son: el Sr. Różycki (Polonia), Presidente; el Sr. Moyane (Sudáfrica), Vicepresidente empleador; el Sr. Leemans (Bélgica), Vicepresidente trabajador, y el Sr. Siyoucef (Argelia), Ponente.

Cedo la palabra en primer lugar al Sr. Siyoucef, para que nos presente el informe de la Comisión. Posteriormente, tomarán la palabra los miembros de la Mesa.

Sr. Siyoucef **Ponente de la Comisión de Aplicación de Normas** (original francés)

Tengo el honor de presentar el informe de la Comisión de Aplicación de Normas en esta sesión plenaria de la 112.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Como órgano permanente de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Comisión es una tribuna tripartita única facultada, en virtud del párrafo 1 del artículo 10 del Reglamento de la Conferencia, para examinar las medidas adoptadas por los Estados Miembros para dar efecto a las disposiciones de los convenios que han ratificado voluntariamente. Además, examina las cuestiones relativas a la obligación de presentar memorias y otras obligaciones que emanan de la Constitución de la OIT. Su discusión se basa en el informe anual de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Me complace anunciar que esta Comisión ha cumplido plenamente su mandato y ha logrado culminar de manera satisfactoria su programa de trabajo. Los métodos de trabajo de la Comisión se acordaron durante las consultas tripartitas informales que se celebraron en marzo de este año.

El informe de la Comisión, que ahora se presenta a la plenaria, consta de dos partes. La primera parte contiene el Informe General, que incluye un resumen de la discusión general de la Comisión y de los resultados de sus deliberaciones sobre el Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, titulado *La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación*; los «Casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas»; un resumen de la sesión especial relativa a la aplicación por Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en aplicación de la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2023; y el examen de 24 casos individuales relativos al cumplimiento de los convenios ratificados. Al igual que en años anteriores, la segunda parte del informe contiene las actas literales de las discusiones de la Comisión. Esta parte del informe se presenta a la plenaria en una versión trilingüe. El informe completo, traducido a los tres idiomas de trabajo de la Conferencia, se publicará en el sitio web de la Comisión en un plazo de treinta días.

Expondré a continuación algunos de los aspectos principales de los debates de la Comisión. En la discusión general de este año se destacó, una vez más, el fructuoso diálogo entre la Comisión de Aplicación de Normas y la Comisión de Expertos. En el marco de dicho diálogo, los dos Vicepresidentes de la Comisión de Aplicación de Normas asistieron a una sesión especial con los miembros de la Comisión de Expertos durante la reunión anual de esta última, que tuvo lugar en diciembre de 2023. La Comisión de la Conferencia observó que, además de este diálogo institucionalizado, la Comisión de Expertos celebró una sesión informativa con los representantes gubernamentales en diciembre de 2023 en un marco oficioso. Por otra parte, este año, la Comisión de la Conferencia contó con la presencia de la Jueza Thomas-Felix, miembro de la Comisión de Expertos, que participó en representación de la Presidenta de dicha Comisión, la Jueza Dixon Caton, quien no pudo asistir por razones ajenas a su voluntad. La Jueza Thomas-Felix participó en los debates en calidad de observadora y se dirigió a la Comisión en la apertura y la clausura de la discusión general. De sus intervenciones quisiera destacar la importancia que la Comisión de Expertos atribuye al mantenimiento de una colaboración constructiva y de un diálogo continuo entre ambas comisiones, así como la voluntad de seguir reforzando ese diálogo. La Comisión también tuvo el placer de contar con la participación del Presidente del Comité de Libertad Sindical, Profesor Evance Kalula, quien presentó el informe anual de su Comité y destacó la complementariedad existente entre los distintos procedimientos de control.

Nuestra Comisión acogió con satisfacción la oportunidad de examinar la cuestión de la administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación, sobre la base del Estudio General elaborado este año por la Comisión de Expertos. La Comisión subrayó la importancia central de las administraciones del trabajo para abordar los retos y aprovechar las oportunidades que plantea la evolución del mundo del trabajo. La Comisión destacó que el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) sigue siendo un instrumento pertinente y flexible, y recordó a los mandantes de la OIT la necesidad de intensificar sus esfuerzos para ratificarlo y aplicarlo, con la asistencia técnica de la Oficina cuando sea necesario.

Como ya se ha mencionado, la Comisión celebró una sesión especial con el propósito de examinar la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 por parte del Gobierno de Belarús. Dicha sesión especial se celebró para dar seguimiento a una decisión adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.^a reunión con miras a garantizar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta establecida para examinar la observancia de esos Convenios por Belarús. A diferencia de la práctica habitual de adoptar sus conclusiones por consenso, de forma excepcional, la Comisión adoptó las conclusiones sobre este caso por votación. Estas se recogen en el informe de la Comisión.

Finalmente, la Comisión adoptó una lista de 24 casos individuales; pudo examinar todos ellos y adoptó conclusiones consensuadas. Tras la adopción de las conclusiones, los Gobiernos interesados tuvieron la oportunidad de manifestar sus opiniones, que constan en las actas recogidas en el informe de la Comisión.

Para terminar esta breve intervención, quisiera dar las gracias al Presidente de la Comisión, el Sr. Łukasz Różycki, miembro gubernamental de Polonia, por su hábil dirección de las reuniones, así como al Vicepresidente empleador, el Sr. Kaizer Moyane, y al Vicepresidente trabajador, el Sr. Marc Leemans, por el espíritu de cooperación que prevaleció en la Comisión. Por último, también quisiera expresar mi agradecimiento a la secretaría, dirigida por la representante del Secretario General, la Sra. Corinne Vargha.

En conclusión, recomiendo que la Conferencia apruebe el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

Sr. Moyane**Vicepresidente empleador de la Comisión de Aplicación de Normas
(original inglés)**

En nombre del Grupo de los Empleadores en la Comisión de Aplicación de Normas, quisiera expresar nuestro respaldo al informe de la Comisión y recomendar su aprobación. En general, el Grupo acoge con agrado que la Comisión haya podido concluir sus labores con éxito en la presente reunión.

Quisiera formular algunas observaciones sobre las distintas secciones del informe. En primer lugar, abordaré la discusión general. Durante el examen del Informe General de la Comisión de Expertos, el Grupo de los Empleadores destacó varias cuestiones importantes que suscitan preocupación y que deben abordarse. Queremos reiterar nuestra solicitud de que la Comisión de Expertos tenga sistemáticamente en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles al efectuar el control de la aplicación de los convenios de la OIT. Eso no solo contribuiría a propiciar un mayor equilibrio y aceptación de la labor de control de las normas de la Comisión de Expertos, sino que así se exige en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019. Permítanme citar una frase de la Declaración: «Las normas internacionales del trabajo también deben responder a la evolución del mundo del trabajo, proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, y estar sujetas a un control reconocido y efectivo».

Lamentablemente, entre algunos miembros de nuestra Comisión persiste la opinión de que las empresas solo son un medio para alcanzar un fin, en otras palabras, un medio para lograr el bienestar y la prosperidad de los trabajadores. Esa opinión solo sirve para subestimar —o incluso menoscabar— el valor y la pertinencia de las empresas sostenibles en el mundo del trabajo. Cabe observar que el establecimiento y el funcionamiento de las empresas dependen de la iniciativa y el compromiso de los empresarios. Al hacerlo, esos empresarios, al tiempo que pagan impuestos y cumplen las normas aplicables, ejercen su derecho de perseguir sus objetivos económicos legítimos. No son simples objetos al servicio de una finalidad pública. Sin un entorno propicio, los empresarios no crearán empresas —o pueden llegar a cerrarlas—, no crearán o mantendrán empleos decentes, no producirán bienes ni prestarán servicios, no pagarán impuestos y, por tanto, no aportarán a la sociedad los beneficios que las empresas sostenibles podrían ofrecer. Por consiguiente, al aplicar y controlar el cumplimiento de los convenios de la OIT ratificados que, por definición, tienen la finalidad de proteger a los trabajadores, siempre hay que tener presentes las necesidades de las empresas sostenibles e integrarlas en la definición de las respectivas obligaciones. Al fin y al cabo, así lo exige la Declaración del Centenario de la OIT. En consecuencia, el Grupo de los Empleadores desearía que ello se reflejara más claramente en las futuras evaluaciones de la Comisión de Expertos sobre el cumplimiento de los convenios ratificados.

En segundo lugar, el Grupo de los Empleadores recuerda una vez más que la remisión de la controversia relativa al derecho de huelga en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) exige que la OIT, incluida la Comisión de Expertos, adopte una posición neutral con respecto a esta cuestión. Ello es necesario para proteger la integridad del proceso de formulación de una opinión consultiva, que exige que la OIT no dé la sensación de interferir o anticiparse al resultado del proceso. Para la Comisión de Expertos, eso significa que debería suspender sus recomendaciones con respecto al derecho de huelga en el Convenio núm. 87 o, al menos, incluir una referencia expresa en su informe al hecho de que esta cuestión es objeto de controversia, que ha sido sometida a la Corte Internacional de Justicia para que emita una opinión consultiva y que las recomendaciones de

la Comisión de Expertos sobre el derecho de huelga requieren una confirmación de la Corte. Si esta no emite una opinión consultiva antes de la próxima reunión de la Comisión de Expertos de noviembre de 2024, el Grupo de los Empleadores espera que la Comisión aborde esta cuestión de la forma que se acaba de describir o de una forma adecuada similar.

En tercer lugar, el Grupo de los Empleadores desearía recordar la necesidad de reforzar la eficacia del sistema de control del cumplimiento de las normas de la OIT. No se trata solo de agilizar el procedimiento de presentación de memorias o de facilitar su entrega a través de medios electrónicos. El objetivo debería ser lograr un mejor cumplimiento en la práctica, que se evidenciaría en una disminución del volumen de comentarios de la Comisión de Expertos. Creo que todos tendríamos que poder ponernos de acuerdo sobre este objetivo. Un primer paso en ese sentido sería ayudar a los países a adoptar un enfoque más cuidadoso y reflexivo sobre la ratificación. El elevado número de comentarios de la Comisión de Expertos sugiere que las ratificaciones son prematuras o bien se efectúan sin las debidas evaluaciones previas, o bien no se tienen en cuenta los resultados de estas. En sus actividades de promoción de los convenios de la OIT, la Oficina debería asesorar a los mandantes sobre la forma de abordar el proceso de ratificación. La ratificación no debería considerarse una mera declaración política o una declaración de intenciones, sino lo que es en realidad, a saber, un tratado de derecho internacional de obligado cumplimiento, cuya aplicación debe prepararse adecuadamente. El Grupo de los Empleadores está convencido de que, si la ratificación se abordara con un enfoque orientado al cumplimiento, la aplicación de los convenios ratificados mejoraría mucho. De esa forma, el sistema de control no estaría tan sobrecargado y podría centrarse en el examen de los casos más graves. Con objeto de contar con bases más sólidas para diseñar un sistema adecuado de prestación de asistencia en materia de ratificaciones, proponemos que la Oficina lleve a cabo un estudio de las circunstancias de las ratificaciones efectuadas por los Estados Miembros en estos últimos años. El objetivo es sencillo: asegurarse de que, una vez que se ratifica un convenio, se cumplan las obligaciones derivadas de esa ratificación.

Con respecto a la discusión sobre el Estudio General, que este año se centró en dos instrumentos de la OIT relativos a la administración del trabajo, a saber, el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158), el Grupo de los Empleadores considera que es fundamental contar con una administración del trabajo eficaz para proteger a los trabajadores y contribuir a crear un entorno propicio para la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, tal como se propugna en la Declaración del Centenario. Las administraciones del trabajo que funcionan correctamente también aseguran la resiliencia o la estabilidad de los mercados de trabajo en épocas de crisis, como quedó demostrado durante la crisis financiera de 2008 y durante la reciente pandemia de COVID-19. El Estudio General también muestra que el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158 son instrumentos muy flexibles, cuya aplicación es verdaderamente universal, ya que se limitan a definir los objetivos, funciones, actores y métodos de trabajo esenciales de las administraciones del trabajo y están abiertos a distintas situaciones nacionales, así como a nuevos avances y necesidades. El hilo conductor de ambas normas es la cooperación tripartita en la administración del trabajo, en interés de los empleadores y de los trabajadores. Por todo ello, el Grupo de los Empleadores también considera que el Convenio núm. 150 es un modelo de instrumento cuya estructura, contenido y flexibilidad deberían analizarse y tenerse en cuenta en la elaboración de futuras normas. Por último, el Grupo de los Empleadores observó en el Estudio General que el potencial positivo de las administraciones del trabajo aún no ha sido plenamente reconocido y desarrollado en muchos Estados Miembros de la OIT. Por consiguiente, el Grupo espera que la discusión de este Estudio General contribuya a difundir las buenas prácticas y, de ese modo, ayude a desarrollar las administraciones del trabajo.

En cuanto a los casos individuales, formularé dos comentarios: el primero, acerca de la aplicación por parte de Belarús del Convenio núm. 87 y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Este año hemos celebrado una sesión especial en el contexto de la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús, adoptada por la Conferencia. Lamentablemente, el examen de este caso puso de relieve que el Gobierno de Belarús no tiene la menor intención de cooperar con la OIT para avanzar en el cumplimiento de sus obligaciones dimanantes de los Convenios núms. 87 y 98. El Grupo de los Empleadores considera que la petición del Gobierno de Belarús de someter a votación las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas y la subsiguiente declaración del Gobierno de que no aceptaría esas conclusiones, a pesar de que fueron adoptadas por una amplia mayoría, constituyen una afrenta sin precedentes a la Comisión de Aplicación de Normas y al sistema de control del cumplimiento de las normas de la OIT en su conjunto.

El segundo caso que deseo abordar es el de Nicaragua, que también se refiere a la aplicación del Convenio núm. 87, e incluye alegatos gravísimos contra el Gobierno por la disolución y la confiscación de los bienes del Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP) y de las 18 asociaciones que lo conforman, así como la persecución, intimidación, represión y detención arbitraria de dirigentes del COSEP. Instamos al Gobierno a que restablezca inmediatamente la personería jurídica de las organizaciones disueltas y a que reconozca de forma plena e incondicional el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores independientes a organizar sus actividades sin ninguna injerencia que restrinja ese derecho. También esperamos que el Gobierno refuerce el diálogo social efectivo a nivel nacional, con la presencia de la OIT, a fin de recuperar la confianza de los interlocutores sociales. El Grupo de los Empleadores hubiera querido que se mencionara este caso en el párrafo especial del Informe General de la Comisión de Aplicación de Normas. Lamentablemente, ello no recibió el apoyo del Grupo de los Trabajadores y, por tanto, el Grupo de los Empleadores se pregunta: si este caso — que difícilmente puede superarse en términos de urgencia y gravedad— no puede mencionarse en un párrafo especial, ¿qué otro caso podría?

Con respecto a las conclusiones sobre los casos individuales, permítanme destacar que hemos intentado, una vez más, formular conclusiones breves, claras y equilibradas que aborden los problemas y las posibles soluciones de forma justa y equitativa. Este año, sin embargo, tuvimos que rendirnos a la evidencia de que el tiempo disponible a menudo era insuficiente, ya que hemos tenido que examinar 25 casos, incluida la primera discusión sobre Belarús con arreglo al artículo 33. Por ello, proponemos encarecidamente que, el próximo año, se vuelva a limitar el número total de casos a 24. Las conclusiones deberían reflejar con exactitud las deliberaciones mantenidas durante las discusiones en el seno de la Comisión de Aplicación de Normas. Ello es crucial para asegurar la credibilidad y la transparencia del sistema de control del cumplimiento de las normas de la OIT.

En cuanto al seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas, y como punto final con respecto al informe en sí, quisiera reiterar la importancia de asegurar la participación sistemática de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) en el seguimiento de las conclusiones de la Comisión, a fin de velar por que las organizaciones de trabajadores y de empleadores representativas e independientes de sus respectivos países puedan ayudar a hallar formas adaptadas a sus necesidades de lograr el cumplimiento efectivo de los convenios.

En conclusión, aunque existe cierto margen de mejora, el Grupo de los Empleadores está satisfecho en general del funcionamiento de la reunión de la Comisión de Aplicación de Normas este año. Siempre que ha sido posible, se ha alcanzado un consenso, y los

desacuerdos se han reflejado cuando ha sido necesario. En nuestras declaraciones iniciales ante la Comisión, hemos señalado los aspectos que aún podrían mejorarse con respecto al equilibrio, la transparencia, la pertinencia, la eficacia y la gobernanza tripartita de la Comisión de Aplicación de Normas y hemos formulado algunas propuestas concretas y constructivas. Invitamos a todos los miembros de la Comisión y a la Oficina a examinarlas con un espíritu abierto y constructivo.

Faltaría a la justicia en mi informe si no mencionara y reconociera especialmente la forma en que el Presidente, el Sr. Różycki, nos ha ayudado a mantener unos debates, que en ocasiones han sido muy difíciles, con ecuanimidad e imparcialidad, lo que nos ha permitido alcanzar las conclusiones que hemos adoptado. Se lo agradezco profundamente. Permítanme expresar igualmente mi gratitud al Grupo de los Empleadores y, en concreto, a los Sres. Paul Noll, Annick Hellebuyck, Fernando Yllanes Martínez, Jackie Van Der Meulen, Guido Ricci, Michael Congiu, Laura Giménez, Paul Mackay, Miriam Pinto, Juliana Manrique, Tala Khoury y Pablo Carrasco, por su apoyo y asistencia para preparar y presentar las opiniones del Grupo de los Empleadores con respecto a los casos individuales y el Estudio General. También quisiera dar las gracias a mi amigo y fenomenal oponente, el Sr. Marc Leemans, Vicepresidente trabajador, y a su equipo, así como a todos los representantes gubernamentales que han participado activamente en la labor de la Comisión para enriquecer nuestros debates y han hecho posible que adoptáramos conclusiones constructivas y productivas. Por último, quisiera expresar mi más sincera gratitud, por su inestimable apoyo, a las Sras. Rita Yip, Altea Rossi y Emilie Villet, de la Organización Internacional de Empleadores, y al Sr. Christian Hess y la Sra. María Ángeles Palmí Reig, de ACT/EMP. Sin el apoyo de todas estas personas, realmente no hubiera podido presentar la parte que me corresponde de estas conclusiones.

Sr. Leemans

Vicepresidente trabajador de la Comisión de Aplicación de Normas (original francés)

Como bien ha subrayado el Ponente de nuestra Comisión, esta ha logrado culminar sus labores con buen éxito y nuestras discusiones se han caracterizado, como cada año, por unos debates muy enjundiosos.

Hemos tenido la oportunidad de departir sobre el cometido de la Comisión de Expertos y el de la Comisión de Aplicación de Normas, así como sobre las interacciones existentes entre ellas. El Grupo de los Trabajadores ha podido reiterar que para él es sumamente importante que se respete la independencia de los expertos y su imparcialidad. Por lo tanto, seguiremos rechazando las tentativas encaminadas a darles instrucciones y a cuestionar sin justificación su método de trabajo. El Grupo de los Empleadores ha reiterado su postura sobre el derecho de huelga y ha lamentado que los expertos hayan seguido formulando comentarios sobre la cuestión cuando esta es objeto de un procedimiento hoy pendiente ante la Corte Internacional de Justicia. Nuestro Grupo también ha reiterado su postura a este respecto. Además, ha subrayado que dicho procedimiento no debe tener la menor incidencia en las labores de los órganos de control. La Comisión de Aplicación de Normas ha venido desarrollando desde hace años un modo operatorio que le permite llevar a cabo sus labores. El procedimiento antes mencionado ha sido entablado por decisión del Consejo de Administración, después de constatar que se habían agotado todas las vías de diálogo social existentes en la materia.

En otro orden de cosas, el Grupo de los Empleadores parece considerar que la Comisión de Expertos debería integrar las necesidades de las empresas en su labor de control. Se trata de una pretensión un tanto descabellada. Contrariamente a lo que se alega a menudo, la

Declaración del Centenario no ofrece el menor fundamento a esta solicitud. La Declaración exhorta a que las normas tengan en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, sin por ello dirigirse en absoluto a los órganos de control. Estas consideraciones tienen sentido en la fase de adopción de las normas, pero no en la del control de su aplicación. También es preciso leer la Declaración del Centenario en su totalidad. En ella se remarca la importancia de contar con un sistema de control revestido de una autoridad reconocida, pues ¿qué restaría de su autoridad si procurase reflejar los deseos y aspiraciones de un Grupo de mandantes en particular?

Me permito observar también que, pese a su mérito, la Declaración del Centenario debe leerse de conformidad con el mandato de la Organización. Guste o no, este mandato se articula en torno al respeto de los derechos de los trabajadores y de la mejora de sus condiciones de vida. A veces se oye decir que, para que haya derechos de los trabajadores, primero debe haber empresas que puedan generar empleo. Quienes realizan estas afirmaciones parecen ignorar por qué se creó esta Organización. Las fuerzas económicas no han necesitado a la OIT ni la existencia de una legislación social para desarrollarse. Si se creó una legislación social fue precisamente en reacción a la explotación generada por esas fuerzas económicas. Con su corpus normativo, la OIT es la garante de esa legislación a escala internacional. Esas normas existen para poner coto a la lógica del lucro y disciplinar esas fuerzas económicas.

Además, es un hecho generalmente aceptado que una actividad económica no es sostenible si no es respetuosa con los derechos de los trabajadores. Esta discusión sobre el cometido de las empresas sostenibles no es propia de nuestra Comisión. Es un debate que también se mantiene en otras instancias de esta Organización, razón por la cual es hora de proceder a una aclaración a este respecto. Las normas de la OIT no reconocen derechos a las empresas. Es verdad que reconocen derechos a los empleadores, como la libertad de asociación, pero no a las empresas. En nuestra Organización, los interlocutores de los trabajadores son empleadores y no representantes del mundo de los negocios. Esta distinción es esencial si se quieren evitar malentendidos. El empleador es una calidad social que se ejerce en el marco de las relaciones profesionales con los trabajadores y sus representantes, y estas relaciones profesionales se establecen con objeto de negociar condiciones de trabajo que mejoren la vida de los trabajadores. Acudir a la OIT para defender la causa de las empresas por el mismo concepto que los derechos de los trabajadores equivale a equivocarse de tribuna.

Nuestra Comisión ha tenido la oportunidad de examinar y elaborar conclusiones sobre los 24 casos individuales que figuraban en su lista. El caso del Belarús, que examinamos además en una sesión extraordinaria, ha desembocado en unas conclusiones claras y precisas. Lamentamos que nuestra Comisión haya debido recurrir a una votación para adoptarlas. Este procedimiento no se ajusta a los métodos de trabajo ni a las prácticas de nuestra Comisión. Algunos oradores han observado, con razón, que no se trata de un precedente, sino de un ejemplo aberrante. Las conclusiones que nuestra Comisión ha adoptado por consenso han provocado reacciones contrastadas entre los Gobiernos interesados. No podemos dejar de aplaudir la actitud constructiva de Gobiernos como los de Australia, España, Guinea, Gambia y Colombia.

Otros, en cambio, han adoptado una actitud negativa. Deploramos en particular las declaraciones formuladas por los Gobiernos de Camboya, Filipinas y Nicaragua después de la adopción de las conclusiones. Las conclusiones adoptadas por nuestra Comisión no son sanciones: forman parte integrante de las herramientas de diálogo social disponibles en esta Organización. Invitamos a los Gobiernos a que las aprovechen como una oportunidad de mejorar su grado de conformidad con las obligaciones contraídas. Nuestra Comisión también ha adoptado conclusiones acerca del Estudio General. Este versaba sobre la administración del

trabajo, que representa un instrumento esencial para hacer realidad los objetivos sociales y la promoción del trabajo decente.

Me he detenido sobre los debates y divergencias habidos en nuestra Comisión. Pero nuestra capacidad para superar estos obstáculos en busca del consenso da fe del sentido de la responsabilidad que anima nuestra Comisión. El Grupo de los Empleadores subraya la importancia de que exista una convergencia de opiniones entre nuestra Comisión y la Comisión de Expertos para incrementar la eficacia del sistema de control. Pero también existe otra convergencia, todavía más vital: la que debería haber entre el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores. Es esta relación la que permitirá superar los numerosos retos que acechan al mundo del trabajo. Será mejor que dejemos de pararnos a analizar nuestras divergencias y que miremos todos en la misma dirección en busca del consenso en torno a los intereses comunes. Les agradezco su atención y expreso mi más sincera gratitud a cuantos han participado en el debate de nuestra Comisión.

Sr. Różycki

Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas (original inglés)

Me siento muy honrado de poder dirigirme a ustedes esta tarde, en mi calidad de Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas de la 112.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, para la aprobación del informe de la Comisión. La Comisión de Aplicación de Normas es una de las principales comisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo y constituye, junto con la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, un elemento medular del sistema de control por el que la OIT es conocida. Por lo tanto, es un gran honor y un privilegio para mí, personalmente, y para mi país, Polonia, representar al Grupo Gubernamental y asumir la responsabilidad de presidir este año la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

Ruego a los miembros de la Comisión que me disculpen por repetirme, pero me parece muy importante subrayar, una vez más, que la Organización Internacional del Trabajo y su sistema de control tienen un significado especial para mi país. Los cambios democráticos introducidos en Polonia no habrían sido posibles sin la asistencia de la OIT que, aplicada eficazmente a lo largo de muchos años, ha dado frutos. Fue la aparición, en los años ochenta del siglo pasado, del sindicato Solidaridad, Solidarność en polaco, primera organización de trabajadores independiente y autónoma del bloque del Este, fundada de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), lo que realmente puso de relieve el significado de esta asistencia. La historia de un electricista llamado Lech Wałęsa, que escalaba los muros de los astilleros de Gdańsk hace 44 años, aún resuena casi medio siglo después. La imposición de la ley marcial en Polonia unos años más tarde, seguida de la supresión de todos los sindicatos por parte del Gobierno, motivó el establecimiento por parte de la OIT de una comisión de encuesta para observar la situación en mi país. Con base en las conclusiones de esa comisión, la OIT y numerosos países y organizaciones instaron a Polonia a cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 87 y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Acto seguido, el Gobierno polaco reconoció el sindicato Solidarność y le otorgó finalmente personalidad jurídica. Según el Sr. Lech Wałęsa, líder de Solidarność y posteriormente Presidente de Polonia, la comisión de encuesta establecida por la OIT tras la imposición de la ley marcial contribuyó significativamente a los cambios que llevaron la democracia a Polonia. A partir de ahí, el camino abierto en 1980 condujo a la transición a la democracia, a la adhesión a la Unión Europea —cuyo vigésimo aniversario celebramos este año— y al nuevo papel de

Polonia en la escena internacional. El ejemplo de Polonia evidencia que la Organización Internacional del Trabajo y su sistema de control, que funciona bien y está dotado de autoridad, siguen desempeñando un papel crucial para garantizar la aplicación y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Ha sido una experiencia especial para mí presidir la Comisión de Aplicación de Normas, después de todos estos hitos históricos tan importantes para mi país, y ver la manera en que la estructura de esta Organización, este sistema tripartito y estas normas internacionales del trabajo siguen siendo importantes, si no esenciales, para hacer frente a los gravísimos retos que todos enfrentamos.

Durante esta reunión, la Comisión ha debatido asuntos que están muy de actualidad, como la cuestión de la administración del trabajo, que es el tema del Estudio General. En lo relativo al examen de los casos individuales, los debates se han podido desarrollar según lo previsto y todos los casos inscritos en la lista han sido examinados en el tiempo disponible.

Como todos sabemos, la estructura tripartita que singulariza a la OIT está cimentada en el diálogo social. Por lo tanto, lamento que, a pesar de la práctica bien establecida de la Comisión de Aplicación de Normas de adoptar sus decisiones por consenso, y a pesar de los prolongados intentos de los Vicepresidentes de la Comisión y míos por buscar la convergencia y la flexibilidad, no todas las conclusiones hayan podido adoptarse por consenso. Con todo, celebro que este año las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas vuelvan a estar orientadas a la acción y sean ambiciosas y viables. Una vez más, los debates han sido enriquecedores y apasionados. Hemos oído opiniones divergentes e, incluso, contrarias, pero siempre expresadas con respeto por las demás, en un lenguaje parlamentario y de una manera que ha reflejado un firme compromiso con las normas y al sistema de control.

Quisiera aprovechar esta oportunidad para expresar mi agradecimiento a todos los delegados por su voluntad de compromiso y el talante constructivo con el que han participado en los trabajos de la Comisión. El éxito de nuestra labor se refleja en el hecho de que, muy a menudo, las dos salas asignadas a la Comisión han estado llenas. Todo ello demuestra el interés que generan las discusiones de la Comisión y, de manera más general, la pertinencia y la importancia del sistema de control.

Para concluir, deseo reiterar lo dicho por los oradores que me han precedido. Si debiera resumir en pocas palabras los trabajos de nuestra Comisión, haría hincapié en la importante función que esta desempeña en la promoción de la justicia social, fundamento de la recuperación mundial, para que el futuro se centre en las personas, como propugna el Director General de la OIT. No olvidemos que las cuestiones debatidas en la Comisión de Aplicación de Normas son y seguirán siendo esenciales en la vida de los trabajadores y de los empleadores a fin de promover el trabajo decente y la justicia social para todos.

Son muchas las personas que me han ayudado a llegar hasta aquí y a quienes quisiera expresar mi agradecimiento. Empezaré por el Grupo Gubernamental. Polonia es miembro del grupo de Europa Oriental, la Unión Europea y el grupo de los países industrializados con economía de mercado. Quiero dar las gracias a esos grupos por haber depositado su confianza en mí y por todo el apoyo que me han brindado. También quisiera manifestar mi más sincero agradecimiento al Vicepresidente empleador, el Sr. Kaizer Moyane, y al Vicepresidente trabajador, el Sr. Marc Leemans, por su cooperación, profesionalidad y entendimiento constructivo. Agradezco las contribuciones de los portavoces del Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores a la labor de la Comisión. Además, quiero dar las gracias al Ponente, el Sr. Abdelkrim Siyoucef, del Gobierno de Argelia, por la eficacia de su trabajo y su meticulosa descripción de las labores de nuestra Comisión.

Finalmente, no quiero dejar de expresar a la Oficina mi reconocimiento por su compromiso, profesionalidad y orientación de calidad a lo largo de todas las sesiones de nuestra Comisión. En particular, me gustaría expresar mi más especial y sincero agradecimiento a la representante del Secretario General de la Conferencia, la Sra. Corinne Vargha, quien ha brindado un inestimable apoyo y orientación a lo largo de estas dos semanas y mucho antes del inicio de los trabajos de la Comisión. Sus conocimientos especializados han permitido a esta Comisión desempeñar su papel central en el marco constitucional de la OIT. También quisiera agradecer la cordialidad, la dedicación, la profesionalidad y el apoyo de todos los miembros de la secretaría. Sus esfuerzos por ofrecer un trabajo de calidad a la Organización Internacional del Trabajo merecen todo nuestro reconocimiento. Con profundo orgullo y satisfacción por los logros que hemos conseguido, me permito recomendar que se apruebe el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

El Presidente (original inglés)

Declaro abierta la discusión sobre el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

Sra. Mbouzie Ahanda Épouse Abah **Gobierno (Camerún), hablando en nombre del grupo de África** (original francés)

En primer lugar, deseamos agradecer a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones la calidad de los documentos que han permitido fundamentar nuestros debates.

Damos las gracias también a la Mesa de la Comisión, y en particular al Presidente Łukasz Różycki, por el liderazgo de calidad que ha caracterizado la dirección de las labores. Asimismo, manifestamos nuestro agradecimiento a la Oficina Internacional del Trabajo, por la profesionalidad con la que ha organizado y gestionado las labores, y finalmente a los intérpretes, sin los cuales la comunicación habría sido imposible.

El grupo de África también agradece al Grupo de los Empleadores, así como al Grupo de los Trabajadores y a todos los Gobiernos que han participado en las labores de la Comisión su solidaridad expresada, su comprensión recíproca pese a las divergencias de interpretación, y su respeto mutuo, pues todo ello ha permitido elaborar las conclusiones que se someten en la presente sesión con miras a su adopción. Unas conclusiones que orientarán las acciones de la OIT y de sus mandantes tripartitos en aras de la aplicación de las normas.

El grupo de África reafirma la importancia de las normas internacionales del trabajo, que conforman los cimientos jurídicos fundamentales de la justicia social en unos tiempos en que el mundo ve crecer las injusticias y en que las víctimas de los cambios climáticos, medioambientales, demográficos y de otras índoles son los trabajadores. Respecto a la aplicación de los convenios, recuérdese que, si bien es cierto que estos son instrumentos jurídicos de obligado cumplimiento, no es menos cierto que en las políticas y estrategias integradas derivadas de los informes deberían tomarse en consideración las realidades sociales, políticas y económicas de todas las regiones del mundo y de todos y cada uno de los países.

En nuestra región son todavía muchas las trabas que dificultan la eficaz aplicación de los convenios y la instauración de una administración laboral eficiente ante un mundo del trabajo que hoy se halla en plena mutación. Varios países realizan esfuerzos y son citados por sus prácticas óptimas. Con todo, muchos seguimos necesitando la asistencia técnica de la Oficina

Internacional del Trabajo para guiar la integración de las normas en el corpus jurídico de cada país y la consolidación de un diálogo social estructurado, pertinente y duradero.

Finalmente, el grupo de África respalda la aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

Sra. Lizin

Gobierno (Bélgica), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros (original inglés)

Tengo el honor de hablar en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Macedonia del Norte, Montenegro, Ucrania, la República de Moldova, Albania, Bosnia y Herzegovina, Georgia, Islandia y Noruega se suman a esta declaración.

Quisiera comenzar expresando nuestro profundo agradecimiento al Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas, por dirigir con eficiencia las discusiones y por su excelente gestión del tiempo. También quisiéramos hacer extensivo nuestro sincero agradecimiento a los Vicepresidentes y al Ponente, por su espíritu constructivo, sus contribuciones y su eficiencia, y a la Oficina por su apoyo y orientación.

Acogemos con satisfacción las discusiones, así como el enfoque constructivo y el compromiso que han mostrado los mandantes durante las labores de la Comisión de Aplicación de Normas. Sin embargo, lamentamos profundamente que no se hayan podido adoptar todas las decisiones por consenso este año, contrariamente a la práctica de larga data de la Comisión. No obstante, nos complace haber alcanzado conclusiones concretas, que proporcionarán orientaciones sobre el camino a seguir con miras a aplicar efectivamente las normas internacionales del trabajo, tanto en la legislación como en la práctica. Creemos firmemente en la importancia fundamental de las normas internacionales del trabajo, de su ratificación y de un control efectivo, independiente y reconocido de su aplicación. Compartimos la opinión de que los derechos humanos, incluidas las normas internacionales del trabajo, son fundamentales para las relaciones entre los pueblos y las naciones.

La Comisión de Aplicación de Normas es un pilar central del sistema de control de la OIT y plasma los valores esenciales de la OIT, basados en el diálogo social y el tripartismo. Permite a todos los mandantes discutir la aplicación de los convenios de la OIT de una manera constructiva, respetuosa y tripartita. Apreciamos enormemente el análisis y los conocimientos especializados de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que proporcionan una base sólida para el trabajo de la Comisión de la Conferencia. Valoramos las orientaciones facilitadas por la Comisión de Expertos y confiamos en ellas, ya que contribuyen a la buena aplicación de las normas internacionales del trabajo. Recordamos nuestro firme compromiso con la independencia, la objetividad y la imparcialidad de la Comisión de Expertos. Nos complace enormemente que la Comisión de Expertos continúe fortaleciendo su cooperación con los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas, con objeto de reforzar el cumplimiento efectivo de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales.

Hacer efectivos los derechos laborales en cuanto que derechos humanos es una de las prioridades de la Coalición Mundial para la Justicia Social, iniciativa que cuenta con el firme apoyo de la Unión Europea y sus Estados miembros. A través del Plan de Acción de la Unión Europea para los Derechos Humanos y la Democracia, ponemos un mayor acento en los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Concedemos un gran valor al Estudio General de la Comisión de Expertos, ya que nos ayuda a analizar las dificultades que se presentan en la aplicación de las normas y a hallar formas de superarlas. Los sistemas de

administración e inspección del trabajo se han enfrentado a grandes retos durante las crisis económicas recientes y la pandemia de COVID-19, por lo que acogemos con agrado el oportuno Estudio General de este año sobre el tema y sus recomendaciones de mejoras.

Observamos con satisfacción que las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas están más orientadas a la acción, proporcionan orientaciones a los mandantes e impulsan el compromiso de los Estados Miembros de la OIT. Alentamos a los Estados Miembros a que den cumplimiento a las conclusiones en la mayor medida posible, solicitando, de ser necesario, la asistencia técnica de la OIT, que también puede comprender misiones.

Continuaremos apoyando plenamente y reforzando el sistema de control de la OIT. Seguimos convencidos de que este es uno de los elementos más completos y valiosos del orden multilateral, basado en normas. Esperamos con interés cooperar de forma constructiva con la Oficina y los mandantes tripartitos en el seguimiento de las conclusiones de la Comisión.

Sra. Varfalameyeva
Trabajadora (Belarús)
(original ruso)

Represento a 4 millones de trabajadores en Belarús. Llevo trabajando más de veinte años y durante todo este tiempo he colaborado con la OIT. A lo largo de estas dos últimas semanas, en la reunión de la Conferencia, hemos escuchado nobles palabras sobre la necesidad de solidaridad entre todos los países a fin de garantizar la justicia social para los trabajadores de todo el mundo. Sin embargo, en lo que se refiere a la República de Belarús, la Organización Internacional del Trabajo continúa promoviendo medidas restrictivas extremadamente injustas, que menoscaban la realización del empleo, de ingresos decentes y de la protección social de los trabajadores de nuestro país.

Los trabajadores de Belarús, a los que represento, discrepan de la decisión adoptada respecto a dicho país. Estamos indignados por el hecho de que la cuestión de Belarús siga examinándose de forma extremadamente tendenciosa y sesgada. Las pruebas reales de la labor efectiva llevada a cabo por los sindicatos de Belarús son simplemente ignoradas. La igualdad entre todos los Miembros de la Organización, el pluralismo de opiniones, la democracia y la apertura son los principios rectores de la OIT, y nadie debe vulnerarlos.

Los llamamientos formulados en la resolución y dirigidos a las organizaciones internacionales que trabajan en los ámbitos de la salud, la protección de la infancia y la seguridad industrial y nuclear para que limiten su colaboración con nuestro país también apuntan a reducir el nivel de desarrollo socioeconómico de nuestro país y mermar la protección que este otorga a su población. Para ilustrar lo anterior, citaré un ejemplo concreto. En la actualidad, precisamente debido a estas sanciones y restricciones, varios fabricantes de países occidentales se niegan a suministrar a Belarús medicamentos que son necesarios para tratar y aliviar el sufrimiento de niños aquejados de enfermedades genéticas graves, y se está interrumpiendo el suministro de equipo médico. Belarús está haciendo frente a esta difícil situación, pero quisiera preguntar lo siguiente a todos los instigadores de las sanciones: ¿Quiénes son ustedes para pronunciarse sobre los derechos humanos? ¿Quién les ha dado el derecho de privar a las personas de una asistencia de importancia vital?

Pedimos a la OIT que se abstenga de proceder de un modo tan sumamente improductivo e injusto con nuestro país y que reanude con los principios fundamentales que rigen el trabajo de esta Organización.

El Presidente (original inglés)

Ahora procederemos a la aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

De no haber objeciones, ¿puedo considerar que la Conferencia aprueba el informe, que figura en las Actas núms. 5A y 5B?

(Se aprueba el informe).

Deseo felicitar a la Mesa y a los miembros de la Comisión, así como a su secretaría, por el trabajo que han realizado este año. A todos ellos expreso mi más sincero agradecimiento. Han hecho un buen trabajo. Me permito subrayar que la labor de la Comisión de Aplicación de Normas es una de las piedras angulares de la OIT.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).