

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 18 de mayo de 2025

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

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

Malasia (ratificación: 1961)

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

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito, así como ejemplares de la Ley de Relaciones Laborales, de 1967 (Ley núm. 177) (versión actualizada), las actas de las sesiones de consulta sobre el artículo 12, A), de la Ley núm. 177, la Ley de Sindicatos (enmienda), de 2024, el Reglamento de Relaciones Laborales (enmienda), de 2024, el Reglamento de Sindicatos (enmienda), de 2024, la designación de la fecha de entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales (enmienda), de 2020, y de la Ley de Sindicatos (enmienda) de 2024, y estadísticas sobre convenios colectivos.

Reforma legislative

Malasia reafirma su intensa colaboración con la OIT a través del Memorando de Entendimiento sobre el Programa de Trabajo Decente por País firmado en 2019. Mediante esta asociación, se ha apoyado a Malasia en el avance de las reformas legislativas en línea con las normas internacionales del trabajo. A escala nacional, el Consejo Consultivo Nacional del Trabajo ofrece una plataforma tripartita clave para debatir e intensificar dichas reformas. Las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales (enmienda), de 2020, y a la Ley de Sindicatos (enmienda), de 2024, reflejan reformas notables de la legislación en materia de relaciones laborales de Malasia. La primera fase de modificación de la Ley de Relaciones Laborales (enmienda), de 2020, que se hizo efectiva el 1 de enero de 2021, reforzó el acceso a la justicia al establecer la remisión automática de los casos de despido y aumentar las competencias del Tribunal Laboral. En la segunda fase, que surtió efecto el 15 de septiembre de 2024, se introdujeron reformas más complejas, en particular en cuanto al reconocimiento de los sindicatos y los derechos exclusivos de negociación, que reflejan la necesidad de regular situaciones en las que varios sindicatos pueden representar a la misma categoría de trabajadores. Las modificaciones más significativas de la Ley núm. 177 abarcan el artículo 9 (solicitud de reconocimiento), el artículo 11 (sindicatos reconocidos), el artículo 12, A) y B), (artículo nuevo - derechos exclusivos de negociación), el artículo 13 (negociación colectiva), el

artículo 26 (remisión de conflictos laborales a los tribunales), el artículo 62 (facultad para elaborar reglamentos relativos al proceso de determinación de los derechos exclusivos de negociación) y el primer anexo (servicios esenciales). Este enfoque gradual permite a empleadores, sindicatos y trabajadores adaptarse progresivamente a los cambios legislativos pertinentes. Las enmiendas complementarias a la Ley de Sindicatos, de 1959 (Ley núm. 262), en vigor desde el 15 de septiembre de 2024, eliminaron las restricciones sectoriales a la constitución de sindicatos, que existían desde hacía tiempo. Los sindicatos y las federaciones de sindicatos ya no están obligados a constituirse en un establecimiento específico ni están sujetos al principio de similitud del sector, el oficio o la ocupación. Este cambio permite una representación más amplia y una afiliación más diversa. Asimismo, la modificación de la Ley permite la existencia de más de un sindicato que represente a la misma categoría de trabajadores en un mismo lugar de trabajo. Esta enmienda otorga a los trabajadores la libertad de elegir a qué sindicato desean afiliarse. También es importante la eliminación de las verificaciones «de competencia», que antes utilizaban los empleadores como táctica dilatoria para retrasar o cuestionar el reconocimiento sindical. El fin de esta enmienda es que los procedimientos de reconocimiento sindical sean más eficaces y justos. Estas reformas de la Ley núm. 177 y la Ley núm. 262 forman un marco coherente para seguir mejorando el sistema de relaciones laborales de Malasia. Las modificaciones ajustan significativamente el marco jurídico y los instrumentos legislativos de Malasia al Convenio. Representan un cambio estratégico hacia un compromiso más propicio para la libertad sindical, un sistema democrático para los sindicatos y una negociación colectiva verdadera. Este ajuste de la Ley núm. 177 y la Ley núm. 262 y los reglamentos complementarios demuestra el compromiso de alcanzar un sistema de relaciones laborales cohesivo e integrado en Malasia. A continuación, figuran las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales, de 1967 (Ley núm. 177) y sus reglamentos, así como a la Ley de Sindicatos, de 1959 (Ley núm. 262), y sus reglamentos, que entraron en vigor el 15 de septiembre de 2024.

Artículo 1 del Convenio: Protección adecuada contra la discriminación antisindical

Aunque los artículos 8 y 59 de la Ley de Relaciones Laborales, de 1967 (Ley núm. 177), permanecen sin cambios, nos gustaría destacar las medidas clave adoptadas por el Gobierno para garantizar que las quejas de discriminación antisindical se tramitan adecuadamente y que los trabajadores tienen acceso a recursos efectivos.

1) Prohibición de la discriminación antisindical (artículo 8)

En el artículo 8 de la Ley de Relaciones Laborales, de 1967, se prohíbe expresamente todo acto de injerencia, intimidación o discriminación por parte de los empleadores o sus representantes frente a los trabajadores por participar en actividades sindicales legítimas. Entre ellos, se encuentran:

- el despido o las amenazas de despido;
- el cambio de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, y
- la denegación de ascenso o contratación por afiliación sindical.

Para ilustrar que la Ley se está aplicando, cabe mencionar que el Departamento de Relaciones Laborales de Malasia (DIRM) registró las siguientes quejas en virtud del artículo 8:

- quejas recibidas en 2023: 16 casos;
- quejas recibidas en 2024: 9 casos, y
- quejas recibidas entre enero y abril de 2025: 0 casos.

Los 25 casos presentados en virtud del artículo 8 de la Ley núm. 177 en 2023 y 2024 se han resuelto (21 a través del DIRM mediante conciliación y retirada voluntaria y 4 se remitieron al Tribunal Laboral). La mayoría de los casos fueron resueltos mediante conciliación por parte del Director General de Relaciones Laborales (DGIR), lo que demuestra la eficacia de los procesos administrativos al tramitar las quejas relacionadas con los sindicatos. Todos los casos relativos al artículo 8 se resolvieron o se remitieron para su resolución, es decir, se defendieron los derechos de los trabajadores. Esto refleja el compromiso del Gobierno con la protección de los derechos sindicales y la eficacia del sistema de relaciones laborales de Malasia.

2) Derecho de representación y remisión al Tribunal Laboral (artículo 20)

En 2021, se modificó el artículo 20 para suprimir la facultad discrecional del Ministro de remitir los casos de despido improcedente al Tribunal Laboral. Esta competencia corresponde ahora al DGIR. Con arreglo al nuevo proceso, los trabajadores pueden presentar quejas directamente al DGIR, que intentará resolverlas mediante conciliación. Si no se llega a un acuerdo, el DGIR debe remitir el caso al Tribunal Laboral, de modo que todos los trabajadores tengan acceso a un juicio justo. Esta reforma fomenta la transparencia, la coherencia y una mayor protección de los trabajadores, especialmente aquellos a los que se haya despedido por formar parte de un sindicato.

3) Mecanismo de ejecución penal (artículo 59)

Sigue en vigor el artículo 59, en el que se prohíben las represalias contra los trabajadores por actividades sindicales. Al tratarse de un delito penal, no hay proceso de conciliación. En su lugar, el DIRM investiga las quejas y, si es necesario, inicia acciones penales.

4) Medidas gubernamentales para garantizar el acceso y la reparación efectiva

Aunque los artículos 8 y 59 no se han modificado, el Gobierno ha puesto en marcha medidas administrativas para garantizar que el DGIR tramite con prontitud todas las quejas de discriminación antisindical, que las víctimas tengan acceso a una reparación a través de la conciliación o la remisión judicial y que los casos relativos al artículo 59 se investiguen y enjuicien debidamente cuando se constate que se han cometido delitos.

En resumen, si bien los artículos 8 y 59 permanecen sin cambios, el artículo 20 modificado refuerza considerablemente la protección jurídica de los trabajadores frente al despido, en particular por actividades sindicales. Esto, junto con la ejecución activa de la legislación y los mecanismos de tramitación de quejas, pone de relieve el compromiso de Malasia con la defensa de las normas internacionales del trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores a la libertad sindical sin discriminación ni represalias.

Duración de los procesos de reconocimiento

La enmienda a la Ley de Relaciones Laborales, de 1967 (Ley núm. 177), en vigor desde el 15 de septiembre de 2024, aportó reformas esenciales para simplificar y agilizar el proceso de reconocimiento de sindicatos. Los principales cambios son:

- a) La responsabilidad de determinar la admisibilidad y el ámbito de representación de los sindicatos ha pasado del Director General de Sindicatos (DGTU) al DGIR. Anteriormente, las decisiones del DGTU podían recurrirse ante el Ministro, y la decisión del Ministro estaba sujeta a revisión judicial. Este proceso que implicaba varios niveles se ha eliminado, gracias a lo cual el proceso de reconocimiento es más eficiente y rápido.
- b) La autoridad para decidir acerca de la posibilidad de ser miembro o no de un sindicato (en el caso de los trabajadores empleados en cargos directivos, ejecutivos, confidenciales

y de seguridad), y la emisión de la declaración de reconocimiento, ha pasado del Ministro al DGIR, eliminando un nivel discrecional y agilizando la toma de decisiones.

Estos cambios han reducido significativamente la duración del proceso de reconocimiento, que ha pasado de llevar entre seis y nueve meses o más a un máximo de cuatro meses en la mayoría de los casos. Las reformas también abordan la deficiencia jurídica que permitía a los empleadores impugnar las decisiones del DGTU o del DGIR durante el proceso de reconocimiento. Con arreglo al nuevo marco:

- se suprime la decisión separada sobre la competencia, sujeta a una revisión jurídica anticipada, y
- los empleadores solo pueden impugnar la decisión del DGIR una vez finalizado el proceso de reconocimiento.

Con ello se ha reforzado la integridad del proceso de reconocimiento y se han reducido los retrasos procesales derivados de intervenciones judiciales anticipadas.

El DIRM supervisa atentamente y atiende toda queja por injerencia del empleador durante el proceso de reconocimiento de sindicatos en virtud de los artículos 4, 5, 7 y 8 de la Ley núm. 177, especialmente durante la votación secreta.

Cuando se presenta una queja por injerencia del empleador durante el proceso de reconocimiento:

- El DIRM evalúa sin demora la queja. Si se considera infundada, el proceso de reconocimiento prosigue sin demora. Hasta la fecha, ninguna queja ha causado retrasos en el proceso.
- Si el asunto puede resolverse durante el proceso, el DIRM prosigue el procedimiento sin aplazamientos para evitar demoras innecesarias.
- Si la cuestión no está relacionada con el proceso de reconocimiento, pero supone una infracción de los artículos 4, 5, 7 y 8 de la Ley núm. 177, se aconseja a las partes que presenten una queja por separado ante el DIRM. Estos asuntos se tratarán de forma independiente y no perturbarán el proceso de reconocimiento.

Este planteamiento ha sido refrendado por el Tribunal Federal en el caso *Valeo Malaysia Sdn Bhd v. Director General de Relaciones Laborales, Departamento de Relaciones Laborales de Malasia y otros*, que confirmó los principios establecidos por el Tribunal Superior del siguiente modo:

- a) El derecho a ser escuchado ante el DGIR en el proceso de concesión del reconocimiento no está previsto específicamente en el artículo 9 de la Ley núm. 177.
- b) El tribunal no estará facultado para complementar la legislación, es decir, la Ley núm. 177, aunque la disposición legislativa del artículo 9 de la misma no sea tan plena y completa como el tribunal considere apropiado.
- c) Si el poder legislativo ha decidido mediante su legislación cuáles son las posibilidades que se ofrecen, el tribunal está sujeto por la legislación, tanto como el ciudadano, y no tiene ninguna facultad para modificar el esquema legislativo de la Ley núm. 177.
- d) No todos los principios del derecho consuetudinario relativos a la justicia natural son aplicables. Las normas y el ámbito de la justicia natural varían según las circunstancias y el contexto.

- e) Es un hecho aceptado que cuando lo establecido en la ley confiere a alguien el poder de tomar decisiones que afectan a los individuos, el tribunal no solo exigirá que se siga el procedimiento prescrito, sino que permitirá que se siga dicho procedimiento dentro de los límites establecidos mediante salvaguardias procesales adicionales garantizando la consecución de la equidad.
- f) El tribunal no debe hacer caso omiso de la intención parlamentaria claramente manifestada de excluir la aplicación de la norma *audi alteram partem*.
- g) No corresponde al tribunal enmendar lo establecido introduciendo cualquier otra disposición que considere más acorde con la plena oportunidad de que una persona agraviada presente sus opiniones y las apoye con material probatorio.

Derechos exclusivos de negociación. Sindicatos minoritarios

El Gobierno tiene presente la recomendación de la Comisión de la Conferencia de la OIT de 2022 de adoptar medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que en los casos en los que ningún sindicato sea declarado agente negociador exclusivo, todos los sindicatos de la unidad de negociación puedan ejercer, conjuntamente o por separado, el derecho de negociación colectiva, al menos en nombre de sus propios miembros. En respuesta, el Gobierno desea destacar que la cuestión se ha abordado mediante la Ley de Relaciones Laborales, de 2020 (enmienda) (Ley núm. A1615), por la que se introdujo el artículo 12, A), en la Ley de Relaciones Laborales, de 1967 (Ley núm. 177) para regular los derechos de negociación exclusiva.

El nuevo artículo 12, A), establece un mecanismo estructurado mediante el cual:

- En los casos en que varios sindicatos representen a una misma categoría de trabajadores en un lugar de trabajo concreto, los sindicatos pueden acordar entre sí cuál de ellos tendrá los derechos exclusivos de negociación.
- Si no se llega a un acuerdo, el DGIR puede resolver la cuestión, incluso mediante una votación secreta para determinar cuál es el sindicato con más apoyo. Esta disposición se introdujo tras celebrar consultas exhaustivas con los representantes de los empleadores y los trabajadores, antes de ser presentada y aprobada en el Parlamento, como se indica en el anexo. El planteamiento del Gobierno tiene por objeto:
 - evitar una negociación fragmentada en la que participen varios sindicatos que representen a la misma categoría de trabajadores en un mismo lugar de trabajo;
 - garantizar la claridad y la eficacia del proceso de negociación colectiva, y
 - resolver la cuestión de la representación de forma proactiva, evitando así situaciones en las que ningún sindicato sea declarado agente exclusivo de negociación. En consonancia con este planteamiento, el Gobierno no prevé que todos los sindicatos de la unidad negocien conjuntamente o por separado en nombre de sus propios miembros una vez que se haya invocado el procedimiento previsto en el artículo 12, A) y se haya determinado que un sindicato ostenta los derechos exclusivos de negociación. Con ello se pretende garantizar unas relaciones laborales ordenadas y coherentes, evitar demandas contradictorias y promover una representación efectiva y unificada.

Trabajadores migrantes

Malasia afirma que el artículo 28, 1), a), de la Ley de Sindicatos de 1959, que exige la autorización del Ministro de Recursos Humanos antes del registro de los titulares de cargos

sindicales, desempeña un papel determinante para salvaguardar la seguridad nacional y mantener la integridad del sistema de relaciones laborales. En 2024, más de 28 000 trabajadores extranjeros estaban registrados como miembros de sindicatos. Para apoyar aún más la representación inclusiva, se concedió una exención ministerial general, efectiva a partir del 15 de enero de 2025, a todo sindicato que presentara una solicitud formal para registrar a sus titulares en virtud del artículo 28, 2) de la Ley. Esta exención permite a los dirigentes sindicales extranjeros ejercer sus funciones sin necesidad de aprobación individual, lo que viene a demostrar el enfoque equilibrado y progresivo de Malasia respecto de la gobernanza sindical.

Alcance de la negociación colectiva

El Gobierno comunica a la Comisión que se enmendó el artículo 13, 3), de la Ley de Relaciones Laborales, de 1967 (Ley núm. 177), para apoyar reformas más amplias destinadas a ajustar la legislación nacional a las normas internacionales del trabajo y reforzar la negociación colectiva en Malasia. En el artículo 13, 3) revisado, se establece en la actualidad que un sindicato de trabajadores no podrá incluir, en sus propuestas de convenio colectivo, cuestiones relacionadas con:

- a) el ascenso de trabajadores por parte del empleador de un grado o categoría inferior a otro superior;
- b) el cambio de puesto de un trabajador dentro de la organización, siempre que no vaya en detrimento de las condiciones de empleo;
- c) el nombramiento por el empleador de cualquier persona para cubrir una vacante;
- d) el cese de los servicios de un trabajador por despido o reorganización, o los criterios para dicho cese;
- e) el despido y la readmisión de un trabajador, y
- f) la asignación o atribución de funciones coherentes con las condiciones de empleo.

Es importante señalar que la disposición enmendada introduce una nueva cláusula que permite a los sindicatos debatir con los empleadores cuestiones generales relacionadas con los temas restringidos, aunque sea al margen de propuestas formales de convenio colectivo. Esto apunta a promover un diálogo más abierto, respetando al mismo tiempo la autoridad decisoria de los empleadores. El Gobierno tiene presente la recomendación de larga data de la Comisión de revisar y limitar las amplias restricciones a la negociación colectiva. La reciente enmienda supone un progreso significativo ya que:

- aclara que los sindicatos pueden entablar debates sobre cuestiones generales relacionadas con asuntos restringidos;
- limita el alcance de la prohibición únicamente a las propuestas formales de los convenios colectivos, y
- fomenta una consulta más amplia y la transparencia en la toma de decisiones relacionadas con el empleo. Este enfoque equilibrado apoya los derechos de los trabajadores, al tiempo que mantiene la flexibilidad operativa y refleja el compromiso de Malasia de reforzar sus relaciones laborales, de conformidad con el Convenio. Posteriormente, aunque el Tribunal Laboral no mantiene registros estadísticos específicos sobre esta cuestión, se observa que aproximadamente el 98 por ciento de los convenios colectivos de los que ha tenido conocimiento el Tribunal Laboral han abarcado las materias mencionadas anteriormente.

Restricción a la negociación colectiva de los funcionarios no adscritos a la administración del Estado

El Gobierno está plenamente comprometido y ha adoptado las medidas necesarias para permitir la negociación colectiva en el caso de los funcionarios que no están adscritos a la administración del Estado. Las recientes negociaciones a través del Consejo Paritario Nacional (NJC) condujeron a la aplicación con éxito del Sistema de Remuneración de los Funcionarios Públicos en 2024, tal y como se detalla en la Circular de Servicio núm. 1/2024. El hecho de que el 99,9 por ciento de los empleados del sector público haya aceptado el nuevo paquete pone de relieve el éxito del proceso de negociación del NJC. El Gobierno afirma que el NJC sigue siendo un mecanismo de negociación colectiva eficaz, basado en un marco legítimo y en la representación democrática, con un papel clave en la configuración de los resultados en materia de políticas.

La negociación colectiva en la práctica

En 2023, el Tribunal Laboral tuvo conocimiento de 274 convenios colectivos y, en 2024, de 240. En el anexo, se aportan estadísticas específicas para cada sector de ambos años.

Solicitud directa

El Gobierno ha adoptado medidas para estudiar la ampliación de la parte VI de la Ley de Relaciones Laborales, de 1967 (Ley núm. 177), que prevé la presentación de quejas en caso de despido improcedente, a los funcionarios públicos empleados por órganos estatutarios, de conformidad con el artículo 52, 3), de la Ley. En consecuencia, del 23 al 25 de agosto de 2021, se llevaron a cabo consultas con una serie de autoridades legales y organismos reguladores para evaluar la viabilidad y las implicaciones de dicha ampliación. En estas consultas participaron las principales partes interesadas de todo el sector público. Las consultas revelaron que todos los órganos estatutarios ya mantienen mecanismos internos y procedimientos disciplinarios para tratar los asuntos relacionados con el despido, establecidos en virtud de sus respectivas leyes habilitantes. En muchos casos, estos marcos reflejan las protecciones previstas en la parte VI de la Ley de Relaciones Laborales y actúan como sistemas paralelos para la resolución de los conflictos laborales. A la luz de estas constataciones, el asunto se remitió a la Fiscalía General del Estado (AGC) para su examen jurídico. La AGC advirtió que la aplicación del artículo 52, 3), en su forma actual, daría lugar a un solapamiento de protecciones legales, dado que estos organismos estatutarios se rigen por una legislación específica que ya prevé una autoridad o un organismo independiente facultado para conocer y resolver los conflictos laborales. Estos mecanismos internos funcionan en paralelo al Tribunal Laboral, y la ampliación de la parte VI sin una conciliación legislativa podría dar lugar a conflictos jurisdiccionales y a incoherencias en la aplicación. Por lo tanto, el Gobierno reconoce la necesidad de una mayor armonización normativa y legislativa para garantizar la claridad, la coherencia y la protección efectiva en todos los marcos del sector público. La cuestión sigue siendo objeto de un examen activo. Estas conclusiones también se comunicaron a las asociaciones de trabajadores, es decir, el Congreso de Sindicatos de Malasia y el Congreso de Sindicatos de Trabajadores de los Servicios Públicos y Civiles, durante una serie de reuniones celebradas entre 2022 y 2024.