

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

Nepal (ratificación: 1996)

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

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito.

Contexto

El Gobierno presenta esta información detallada a la Comisión, en la que expone sus continuos esfuerzos para aplicar el Convenio. El Gobierno expresa su agradecimiento a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones por sus constantes observaciones y orientaciones técnicas, que han servido como herramientas esenciales para reforzar la aplicación nacional de las normas internacionales del trabajo. Nepal sigue plenamente comprometido con la defensa de los principios del Convenio y ha adoptado importantes medidas legislativas, institucionales y prácticas para mejorar la protección relativa a la discriminación antisindical, la prevención contra los actos de injerencia y el fomento de mecanismos de negociación colectiva libres y justos.

Artículo 1 - Protección adecuada contra la discriminación antisindical

Con respecto al artículo 1 del Convenio, que se refiere a la protección contra la discriminación antisindical, el Gobierno reafirma que este principio está firmemente arraigado en su marco jurídico nacional. Tanto la Ley del Trabajo, de 2017, como la Ley de Sindicatos, de 1992, contienen disposiciones destinadas a salvaguardar a los trabajadores de la

discriminación basada en su afiliación o actividades sindicales. No obstante, sigue habiendo lagunas en la aplicación práctica de estas salvaguardias legales y se necesitan más esfuerzos para garantizar una protección coherente y completa para todos los trabajadores. En consecuencia, se está llevando a cabo una revisión de la Ley del Trabajo con vistas a reforzar estas protecciones y abordar las ambigüedades o deficiencias del marco actual.

Para avanzar en este proceso de reforma, se creó un grupo de trabajo tripartito, que incluye a representantes del Gobierno, los empresarios y los trabajadores. Este grupo de trabajo ha recibido el mandato de examinar las disposiciones legislativas existentes y proponer enmiendas que reflejen mejor las obligaciones derivadas del Convenio. Se hicieron convocatorias formales para la presentación de propuestas a las organizaciones nacionales representativas de los trabajadores (el Centro Conjunto de Coordinación Sindical (JTUCC)), que engloba a las principales federaciones sindicales, incluida la Federación General de los Sindicatos Nepaleses (GEFONT), y de los empleadores (la Federación de Cámaras de Comercio e Industria del Nepal (FNCCI)). Además, se realizó una convocatoria pública para solicitar recomendaciones de la comunidad en general, incluidas las organizaciones de la sociedad civil, los activistas sindicales y las partes interesadas independientes. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha recibido desde entonces propuestas por escrito, que están siendo examinadas a fondo por el grupo de trabajo tripartito. Estas discusiones están en curso, y el grupo de trabajo ya ha llevado a cabo varias rondas de diálogo específico para garantizar que todas las voces sean escuchadas y se reflejen en las próximas enmiendas.

Mientras se estudian las reformas legales, el Gobierno ha tomado medidas al mismo tiempo para mejorar la aplicación de las protecciones existentes. En concreto, el Departamento de Trabajo y Seguridad Laboral (DoLOS, por sus siglas en inglés) ha llevado a cabo anualmente programas específicos de formación y concienciación dirigidos a inspectores del trabajo, responsables sindicales y empresarios. Estos programas han tenido como objetivo aumentar la concienciación sobre las protecciones legales contra la discriminación antisindical y fomentar una cultura de cumplimiento y respeto mutuo. En colaboración con los interlocutores sociales, también se han llevado a cabo campañas conjuntas de sensibilización a escala nacional y regional. Estas campañas hacen hincapié en los derechos de los trabajadores en virtud de la ley y subrayan la política de tolerancia cero del Gobierno hacia las prácticas discriminatorias que obstaculizan el ejercicio de la libertad sindical.

En la práctica, el Gobierno ha actuado con rapidez en casos recientes de quejas por actos de discriminación antisindical. Dos de ellos se referían al traslado no autorizado de dirigentes sindicales electos, uno en un destacado banco comercial y otro en una facultad de medicina. En ambos casos, los dirigentes sindicales fueron trasladados sin su consentimiento, lo que suscitó serias preocupaciones en virtud del artículo 23A de la Ley de Sindicatos de 1992, que establece claramente que los cargos sindicales de nivel empresarial no pueden ser trasladados ni ascendidos sin su consentimiento, salvo en circunstancias especiales. Tras la investigación, el DoLOS consideró que ambos traslados eran ilegales e intervino rápidamente. El Departamento emitió directivas oficiales ordenando la revocación de estas acciones y afirmando las protecciones legales otorgadas a los líderes sindicales. Estas intervenciones no solo rectificaron los derechos individuales vulnerados, sino que también enviaron un mensaje más amplio sobre el compromiso del Gobierno de hacer cumplir en la práctica las protecciones contra la discriminación.

Artículo 2 - Protección contra actos de injerencia

En lo que respecta al artículo 2 del Convenio, que aborda la necesidad de proteger a las organizaciones de trabajadores y empleadores frente a las injerencias, el Gobierno ha realizado importantes mejoras institucionales. La principal de ellas es la mejora del sistema integrado de información sobre la gestión laboral (ILMIS), que se ha modernizado con la asistencia técnica de la OIT y en consulta con las partes interesadas nacionales. El ILMIS incluye ahora un componente de gestión electrónica de casos totalmente funcional y accesible en línea. A través de este sistema, los trabajadores y las partes interesadas pueden presentar quejas electrónicamente, incluidas las relacionadas con la injerencia de los empleadores u otras partes en las actividades sindicales. Es importante destacar que el sistema permite la presentación anónima de quejas, lo que aumenta la accesibilidad y protege a los trabajadores de las represalias. Los datos presentados a través del sistema se almacenan de forma segura y se rastrean sistemáticamente, lo que permite un seguimiento, análisis y resolución más eficientes por parte de las autoridades competentes.

Además de mejorar los mecanismos de queja, el Gobierno ha institucionalizado programas de capacitación centrados en la prevención de injerencias en las actividades sindicales. Estas sesiones de formación, financiadas con cargo al presupuesto anual del Gobierno, se han convertido en un elemento habitual de los planes de trabajo del DoLOS y de las oficinas de trabajo y empleo de todo el país. Los inspectores del trabajo reciben formación

para identificar y abordar las formas manifiestas y sutiles de injerencia en el ejercicio de los derechos sindicales. Estos esfuerzos contribuyen a un sistema de control más eficaz y a un mayor cumplimiento de las disposiciones pertinentes de las normas laborales nacionales e internacionales.

Artículo 4 - Promoción de la negociación colectiva

En cuanto al artículo 4, que insta a promover la negociación colectiva voluntaria, el Gobierno de Nepal confirma su pleno apoyo a este principio y ha adoptado diversas medidas para institucionalizar y promover prácticas de negociación efectivas. La Ley del Trabajo y la Ley de Sindicatos sientan las bases jurídicas para la negociación colectiva, y el Gobierno ha establecido mecanismos administrativos para facilitar elecciones justas con objeto de identificar el sindicato más representativo a nivel de empresa. En el ejercicio fiscal actual (2024/2025), que comenzó en julio de 2024, se ha certificado a un total de 31 sindicatos como agentes de negociación autorizados en sus empresas tras las elecciones a nivel de empresa, o en los casos en que existe un único sindicato en el establecimiento. Durante ese mismo periodo, en las oficinas de trabajo y empleo se han registrado oficialmente 53 convenios colectivos.

Estas cifras muestran progresos continuos en la institucionalización de las prácticas de negociación colectiva en todo el país. Al término del ejercicio fiscal anterior, se había registrado un total acumulativo de 1 018 convenios colectivos a nivel de empresa. Anteriormente, se recopilaban manualmente datos sobre estos convenios, lo que conducía a registros incompletos en los casos en que los convenios no se presentaban físicamente. A fin de abordar esta cuestión, el Gobierno está mejorando actualmente el sistema ILMIS para permitir el registro digital y el seguimiento sistemático de los convenios colectivos. Esta mejora fomentará la generación de datos desglosados precisos sobre la negociación colectiva, y permitirá mejorar el seguimiento y la evaluación de las tendencias y los resultados en este ámbito.

Aunque la negociación colectiva a nivel de empresa se ha convertido en una práctica habitual, la negociación sectorial o a nivel de grupo sigue siendo poco utilizada. El artículo 123 de la Ley del Trabajo, de 2017, permite dicha negociación cuando las empresas realizan su actividad en el mismo sector o producen bienes o servicios similares. A pesar de esta disposición, no se han registrado convenios sectoriales hasta la fecha. El Gobierno reconoce la necesidad de mejorar la puesta en práctica de esta disposición y está contemplando activamente revisiones del artículo 123 en el marco del proceso de reforma de la Ley del

Trabajo. El objetivo es crear un ambiente más favorable para la negociación sectorial, al aclarar los procedimientos, las funciones y las responsabilidades. Están celebrándose consultas con el JTUCC, la FNCCI y otros interlocutores sociales a este respecto, y el Gobierno sigue comprometido con la tarea de armonizar sus disposiciones legales con los requisitos del Convenio.

El Gobierno también está examinando su enfoque de la resolución de conflictos y del arbitraje obligatorio. Se han expresado preocupaciones acerca del alcance del arbitraje obligatorio y su potencial para limitar la naturaleza voluntaria de la negociación colectiva. Estas preocupaciones están tomándose en serio, y el Gobierno está examinando actualmente las disposiciones pertinentes recurriendo al diálogo con los interlocutores sociales. Se han presentado propuestas para limitar el uso del arbitraje obligatorio y para garantizar que solo se utilice como último recurso en circunstancias claramente definidas. Al mismo tiempo, el Gobierno está elaborando un nuevo procedimiento de arbitraje que pone énfasis en la imparcialidad, la transparencia y el cumplimiento de las normas internacionales sobre un juicio justo. Esta iniciativa se ha incluido en el programa y presupuesto anual del Gobierno para el próximo ejercicio fiscal, que comenzará en julio de 2025.

El nuevo procedimiento establecerá mecanismos independientes y transparentes para el nombramiento de árbitros y la realización de procedimientos de arbitraje. Ayudará a garantizar que tanto los trabajadores como los empleadores confíen en la neutralidad y la equidad del proceso de arbitraje. El Gobierno ha expresado su gran interés en seguir recibiendo asistencia técnica de la OIT en este ámbito, en particular en el diseño de marcos institucionales, la formación de árbitros y la sensibilización del público.

Conclusión

Como conclusión, el Gobierno reafirma su pleno compromiso con los principios establecidos en el Convenio. Se han realizado progresos considerables en cuanto al fortalecimiento del marco jurídico, la capacidad institucional, los mecanismos de control del cumplimiento y los sistemas de datos necesarios para proteger la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Las reformas legislativas en curso, la mejora de los sistemas de presentación de quejas y de seguimiento, las actividades de formación específicas y la estrecha colaboración con los interlocutores sociales muestran un enfoque integral y sostenido. El Gobierno seguirá promoviendo un diálogo social constructivo, fomentando el empoderamiento de los sindicatos y garantizando que tanto los empleadores como los

trabajadores puedan ejercer sus derechos de en un entorno justo y equitativo. Los informes futuros proporcionarán información actualizada, y el Gobierno espera con interés mantener su compromiso de cooperar con la OIT y los órganos de control.